



Asamblea General

Distar. general
19 de julio de 2002
Español
Original: inglés

Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Temas 124 y 128 del programa provisional*

Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Aspectos administrativos y presupuestarios de la
financiación de las Naciones Unidas para el mantenimiento
de la paz

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

Nota del Secretario General**

1. De conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 48/218 B, de 29 de julio de 1994, 54/244, de 23 de diciembre de 1999, y 56/241, de 24 de diciembre de 2001, el Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe adjunto, que le fue presentado por el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, sobre la auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.
2. El Secretario General toma nota de las conclusiones y está de acuerdo con las recomendaciones formuladas en el presente informe, que contribuirán a la aplicación de la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría.

* A/57/150.

** La finalización del presente informe se demoró debido a que las observaciones oficiales sobre el proyecto de informe no se recibieron oportunamente.



Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

Resumen

De conformidad con la resolución 56/241, de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2001, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) llevó a cabo una auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Esa auditoría, que se llevó a cabo desde febrero a abril de 2002, se realizó cuando la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estaba preparando la labor básica para aplicar las propuestas que figuran en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253). Estas propuestas se aplican con efecto a partir del 1º de mayo de 2002, según se indicó en el documento ST/AI/2002/4.

La auditoría se centró en los nombramientos de funcionarios profesionales por el plazo de un año o más para cubrir vacantes en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, que se realizaron tras obtener la recomendación de los órganos de nombramientos y ascensos durante 2001. La mayor parte de estas vacantes se había producido como resultado de nuevos puestos autorizados con carácter de urgencia en la resolución 55/238, de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2000, con el objeto de aplicar las recomendaciones formuladas por el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809).

En el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos se preveía reducir los plazos para la tramitación de la contratación, cubriendo las vacantes en un plazo máximo de 120 días. En el examen de la OSSI se indicó que el plazo medio para tramitar las contrataciones a fin de cubrir las vacantes de puestos de plantilla en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz era de 362 días. El plazo para la tramitación de la contratación con el fin de cubrir las nuevas vacantes que se autorizaron con carácter de urgencia en la resolución 55/238 de la Asamblea General fue de 264 días. Estos plazos representan más del doble de la meta de 120 días. A juicio de la OSSI, es menester que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tenga una participación más activa para asegurar que las vacantes se cubran oportunamente. El nuevo sistema de selección de personal aplicado con efecto a partir del 1º de mayo de 2002 (el “sistema Galaxy”) debe hacer posible que la Oficina siga de cerca el procedimiento de contratación en cada una de sus etapas, de modo que las demoras en la evaluación de los candidatos y en el examen por el Departamento se determinen, y se realice un rápido seguimiento con los Departamentos involucrados.

En la auditoría se señaló que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no había aplicado plenamente la recomendación de la OSSI relativa a la utilización de métodos de calificación numérica para evaluar a los candidatos, formulada en su auditoría de seguimiento del proceso de contratación (A/55/397). Aunque en el informe del Secretario General se prevé el establecimiento de esos criterios de evaluación, no se demostró su utilización en la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz durante 2001. La OSSI observó que el

“sistema Galaxy” prevé la utilización de calificaciones numéricas para evaluar a los candidatos.

La OSSI hizo notar varias faltas de concordancia en las competencias y aptitudes señaladas en los anuncios de vacantes publicados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Estas faltas de concordancia se debían a amplias diferencias en la descripción de las funciones de puestos similares, o de puestos del mismo nivel, en el Departamento. Además, aunque en los anuncios de vacantes se indicaba el número mínimo de años de experiencia exigidos para cada puesto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos posteriormente recomendaba al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz que no utilizara el número mínimo de años de experiencia como criterio para la evaluación de los candidatos. A juicio de la OSSI, la integridad del proceso de evaluación de los candidatos se debe mantener, respetando las condiciones exigidas según lo determinado en los anuncios de vacantes.

Con respecto a la distribución geográfica y a la representación paritaria de hombres y mujeres, en el examen llevado a cabo por la OSSI se señaló que la distribución por nacionalidades y por géneros del personal contratado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para cubrir los nuevos puestos autorizados en la resolución 55/238 de la Asamblea General era en general equitativa y equilibrada. Se podrían introducir nuevas mejoras cuando se realizara la contratación de los candidatos para los puestos adicionales aprobados por la resolución 56/241 de la Asamblea General.

La OSSI formuló diversas recomendaciones, entre las que figuran las siguientes:

- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe supervisar eficazmente el procedimiento de contratación para cada vacante a fin de asegurar que se cumplan los plazos para la tramitación de la contratación previstos en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos;
- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe cerciorarse de que los criterios para la evaluación de las solicitudes se determinen con anterioridad a la publicación del anuncio de vacante. Para aumentar la objetividad del procedimiento de evaluación de los candidatos, la Oficina debe alentar a los directores de los programas a que utilicen las calificaciones numéricas establecidas con anterioridad a la publicación de los anuncios de vacantes, según lo previsto en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos;
- A fin de eliminar faltas de concordancia y discrepancias en las condiciones exigidas para los puestos de un mismo nivel, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe preparar reseñas genéricas de funciones y debe cerciorarse de que los anuncios de vacantes concuerden con esas reseñas;
- El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debe examinar la actual composición de su personal en función de la distribución geográfica y debe adoptar las medidas adecuadas para seguir mejorando la situación durante la siguiente fase de contratación para los puestos adicionales aprobados por la Asamblea General en febrero de 2002.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–3	5
II. El proceso de contratación	4–9	5
A. Plazos generales para la tramitación de la contratación	4–5	5
B. Publicación de anuncios de vacantes	6–7	6
C. Selección de las solicitudes	8–9	7
III. Evaluación de los candidatos	10–15	7
A. Uso de métodos de calificación para la evaluación	10–11	7
B. Desviaciones con respecto a los requisitos especificados en los anuncios de vacantes	12–15	8
IV. Necesidad de precisar más los requisitos indicados en los anuncios de vacantes	16–18	9
V. Utilización de la lista de candidatos seleccionados	19–21	9
VI. Distribución geográfica y equilibrio de género	22–27	10
A. Distribución geográfica equitativa	22–26	10
B. Equilibrio en materia de género	27	11
VII. Recomendaciones	28–38	12

I. Introducción

1. De conformidad con la resolución 56/241 de la Asamblea General, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) llevó a cabo una auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Esa auditoría, que se llevó a cabo desde febrero a abril de 2002, se realizó cuando la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estaba preparando la labor básica para aplicar las propuestas que figuran en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos¹. Estas propuestas se aplican con efecto a partir del 1º de mayo de 2002, según se indicó en el documento ST/AI/2002/4.

2. Los objetivos principales de la auditoría eran determinar si las prácticas existentes: a) aseguran una gestión eficaz y eficiente de la contratación; b) fomentan la transparencia en el proceso de selección; y c) facilitan la contratación de los mejores candidatos disponibles, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y una representación paritaria de hombres y mujeres. La auditoría se ocupó principalmente de las normas y procedimientos para la contratación de personal profesional para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz durante 2001. La mayor parte de estas vacantes correspondían a los nuevos puestos autorizados con carácter de urgencia en la resolución 55/238 de la Asamblea General, a fin de aplicar las recomendaciones formuladas por el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas².

3. La auditoría examinó el proceso de contratación y llevó a cabo ensayos mediante la utilización del módulo experimental del “sistema Galaxy”, basado en la Web, elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Además, la OSSI examinó la documentación pertinente y entrevistó a los funcionarios responsables de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Se puso a disposición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz un proyecto del informe, para su examen. Sus observaciones se indican en el presente informe con letras cursivas.

II. El proceso de contratación

A. Plazos generales para la tramitación de la contratación

4. En auditorías anteriores de la OSSI se había determinado que, para la Secretaría en su conjunto, el plazo medio del proceso de contratación —que se inicia con la solicitud formulada por el Departamento para la publicación de un anuncio de vacante y finaliza con la aprobación por el Secretario General de los candidatos recomendados— había sido de 388 días en 1996 y de 275 días en 1999. Tanto el Secretario General como la Asamblea General consideraron que estos plazos para llevar a cabo nombramientos de puesto de plantilla, de un año o más, de funcionarios profesionales en la Secretaría, eran excesivamente prolongados. En el informe del Secretario General de 1º de agosto de 2000 sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253) se preveía la introducción de un sistema de contratación mediante el cual los puestos se cubrirían en un plazo máximo de 120 días.

5. En el actual examen llevado a cabo por la OSSI sobre la contratación de personal profesional en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz durante 2001 no se señaló ninguna mejora desde la anterior auditoría de la OSSI llevada a cabo en 1999, que abarcaba toda la Secretaría. El plazo medio para la contratación de candidatos para cubrir 67 de los 72 nuevos puestos profesionales autorizados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz con carácter de urgencia, a fin de aplicar las recomendaciones del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, fue de 264 días. Aunque el Departamento había informado a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto³ en marzo de 2001, cuando la contratación de estos puestos sólo estaba en sus comienzos, de que el plazo de la tramitación de la contratación se reduciría a 190 días, esta meta no se logró. La OSSI también constató que el promedio del número de días para la contratación de personal profesional para otros puestos de plantilla en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz había sido considerablemente mayor (362 días) (véase el cuadro 1 *infra*)⁴. *Según el Departamento, el plazo más prolongado para cubrir vacantes de puestos permanentes se debía a la mayor prioridad concedida por los directores de los programas a la contratación de personal para los puestos ya autorizados con*

carácter de urgencia por la resolución 55/238 de la Asamblea General. El Departamento también expresó que la gran mayoría de las vacantes se cubría con personal temporario mientras finalizaba el procedimiento normal de contratación.

Cuadro 1
Plazos para la contratación de candidatos para puestos profesionales

Etapas del proceso		Plazo de tramitación (número medio de días)		
De	A	1999	2001 (Para puestos aprobados con carácter de urgencia)	2001 (Para puestos de plantilla)
Solicitud de un anuncio de vacante por el Departamento	Publicación del anuncio de vacante	17	20	34
Publicación del anuncio de vacante	Final del plazo indicado en el anuncio de vacante	36	73	55
Final del plazo indicado en el anuncio de vacante	Envío al Departamento de la lista de selección	21	53	34
Envío al Departamento de la lista de selección	Recomendación del Departamento	152	72	185
Recomendación del Departamento	Aprobación del Secretario General	49	46	54
Conjunto del proceso		275	264	362

B. Publicación de anuncios de vacantes

6. En la auditoría se determinó que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos invirtió en promedio 20 días para publicar anuncios de vacantes de puestos autorizados por la Asamblea General con carácter urgente para aplicar las recomendaciones del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas. Sin embargo, el número de días que se requerían en promedio para publicar anuncios de vacantes relativos a los puestos de plantilla financiados con cargo a la cuenta de apoyo era considerablemente mayor —34 días—, lo

que representaba un aumento del 100% con respecto al promedio de 1999. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos atribuye este hecho a la elevada prioridad asignada a la publicación urgente de anuncios de vacantes relacionados con los 93 puestos adicionales que la Asamblea General había aprobado con carácter de urgencia. En opinión de la OSSI, el período de 34 días para la publicación de anuncios de vacantes es demasiado prolongado y podría reducirse considerablemente con la aplicación del nuevo sistema de selección de personal implantado por el Secretario General con efecto a partir del 1° de mayo de 2002.

7. El promedio de 73 días necesarios para la circulación de anuncios de vacantes relativos a los puestos autorizados con carácter de urgencia por la Asamblea General era considerablemente más elevado que el promedio de 36 días mencionado en el informe anterior de la OSSI para 1999 (A/55/397), principalmente porque todos los anuncios de vacantes correspondientes a esos puestos “de urgencia” se publicaban tanto interna como externamente. El período de publicación era de 60 días para los puestos civiles y de 90 días para los puestos militares y los puestos de la policía civil. En 1999 no todos los anuncios de vacantes se publicaban externamente. Los procedimientos normales de contratación⁵ requieren la publicación externa de los anuncios de vacantes correspondientes a puestos vacantes de la categoría P-3 sólo cuando no haya un candidato interno debidamente calificado, mientras que los puestos vacantes de categoría P-4 normalmente se publicarán primero internamente, habida cuenta de la disponibilidad potencial de candidatos internos calificados y de la necesidad de mejorar la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros. La OSSI observó, sin embargo, que todos los puestos de categoría P-3 o superior del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz autorizados con carácter urgente se habían publicado interna y externamente de manera simultánea. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz explicó que la decisión de publicar esos anuncios de vacantes interna y externamente a la vez se adoptó con miras a reducir el tiempo total requerido para su publicación. De lo contrario, los anuncios de vacantes correspondientes a los puestos de categoría P-3 y P-4 tendrían que publicarse internamente en primer término; luego habría que examinar las solicitudes recibidas de candidatos internos; y en el caso de que no se hallara un candidato interno adecuado, habría que hacer entonces la publicación externa del anuncio de vacantes. Tales demoras se evitaban

con la publicación simultánea interna y externa de los anuncios de vacantes. El promedio menor, de 55 días, para la publicación de anuncios de vacantes correspondientes a puestos de plantilla del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz se obtenía porque algunos anuncios se publicaban sólo internamente, con un ciclo mucho más corto, de hasta 30 días.

C. Selección de las solicitudes

8. Por lo común, las solicitudes recibidas en respuesta a los anuncios de vacantes son objeto de una selección inicial que realizan los funcionarios de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos encargados de la evaluación. Las listas de candidatos preseleccionados que reúnen todas o la mayor parte de las condiciones requeridas por los puestos se transmiten al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para su ulterior análisis y su presentación a los órganos de nombramientos y ascensos. Sin embargo, en el caso de los puestos autorizados por la Asamblea General con carácter de urgencia, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz acordaron un nuevo procedimiento para el examen de las solicitudes de los candidatos y la preparación de listas de candidatos preseleccionados. Con arreglo al nuevo procedimiento, los funcionarios de la Oficina encargados de la evaluación y los directores de programas del Departamento examinaban conjuntamente todas las solicitudes recibidas para dichos puestos. Una vez completado el examen conjunto, la Oficina preparaba listas de candidatos preseleccionados para realizar entrevistas. Este proceso, que exigía en promedio 53 días a contar del vencimiento del plazo para la recepción de las solicitudes, puede haber contribuido a reducir, de 152 días en 1999 a 72 días, el plazo para la formulación de la recomendación departamental de los candidatos. Sin embargo, el nuevo procedimiento no había reducido apreciablemente el período total de contratación, que seguía siendo elevado: 264 días. Para otros puestos de plantilla del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no se realizaban exámenes conjuntos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos dedicaba en promedio 34 días a la preparación de listas de candidatos preseleccionados y el Departamento invertía en promedio 185 días para presentar sus recomendaciones a los órganos de nombramientos y ascensos correspondientes a esos puestos.

9. Los plazos de contratación globales precedentemente expuestos eran más del doble que los plazos de 120 días previstos en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos¹. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos observó que el plazo de 120 días no regía para la contratación en el año 2001, ya que el nuevo sistema de selección de personal previsto en el informe del Secretario General sólo se aplicó a partir del 1º de mayo de 2002.* En opinión de la OSSI, es necesario que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se ocupe activamente de garantizar que las vacantes se llenen en el plazo de 120 días que contempla el nuevo sistema. La Oficina debe fortalecer su función de supervisión para que las demoras en la evaluación de candidatos y el examen departamental se consideren prontamente con los departamentos interesados. La OSSI observó que el nuevo sistema de selección de personal, el sistema “Galaxy”⁶, que debería entrar en vigor a partir del 1º de mayo de 2002 y se puso en práctica después de terminada la auditoría, brinda a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la capacidad de supervisar el proceso de contratación en cada una de sus etapas. Esa capacidad debería usarse de manera eficaz para garantizar que las vacantes se llenen en forma oportuna.

III. Evaluación de los candidatos

A. Uso de métodos de calificación para la evaluación

10. Para proteger la integridad del proceso de contratación y garantizar su transparencia, la OSSI había recomendado, en su informe anterior de 1999 (A/55/397), que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos formulara criterios de evaluación de candidatos en forma de métodos de calificación y ponderación. Esos métodos de calificación permitirían al funcionario examinador evaluar las calificaciones y experiencia de cada candidato con arreglo a los criterios de evaluación y asignar las calificaciones numéricas apropiadas. Los candidatos con las calificaciones más altas podrían incluirse en una lista de candidatos preseleccionados para la realización de entrevistas. A juicio de la OSSI, un sistema de evaluación de esa índole mejoraría considerablemente el proceso de contratación y facilitaría la preparación de una lista de preselección que incluyera a los mejores candidatos disponibles. En el informe del Secretario General de 1º de agosto de

2000 sobre la reforma de la gestión de los derechos humanos¹ se preveía la institución de criterios de ese tipo para la evaluación de la adecuación de los candidatos con arreglo al nuevo sistema.

11. La auditoria actual indicaba que no se había establecido un sistema de evaluación de las características indicadas para la contratación de funcionarios del cuadro orgánico para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en el año 2001. Aunque la Oficina de Gestión de Recursos Humanos proporcionó algunos documentos que sugerían que se había utilizado un sistema de calificaciones para la evaluación de candidatos para algunos puestos, la OSSI consideraba que esas evaluaciones eran de un valor limitado porque algunos de los candidatos seleccionados no habían sido calificados en absoluto, en tanto que otros candidatos, a los que se había asignado calificaciones elevadas, no habían sido incluidos en la listas de candidatos preseleccionados ni habían sido entrevistados. No se habían consignado las razones de la falta de coherencia de esos procedimientos. En el examen de la OSSI se concluía que, si bien en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos se había previsto una metodología de la evaluación, ésta no se había utilizado en la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en el año 2001. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que la aplicación del sistema de selección de personal brindaría los instrumentos necesarios para seleccionar y evaluar candidatos sobre la base de criterios de calificaciones predeterminados.*

B. Desviaciones con respecto a los requisitos especificados en los anuncios de vacantes

12. De ordinario, en los anuncios de vacantes publicados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se indican los deberes y responsabilidades que corresponden al puesto, así como las aptitudes y los conocimientos técnicos que deben poseer los candidatos y el número mínimo de años de experiencia que debe poseer cada uno de ellos. Esos requisitos servirán de base para el examen de las solicitudes recibidas en respuesta al anuncio de vacantes.

13. En abril de 2001 (es decir, después de publicados los anuncios de vacantes para los puestos autorizados por la Asamblea General con carácter de urgencia), la

Oficina de Gestión de Recursos Humanos informó al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de que, dada la considerable variación en el número de años de experiencia requeridos en los distintos anuncios de vacantes, y habida cuenta de la experiencia favorable de la campaña de contratación de la Comisión Económica para África para el año 2000, el número mínimo de años de experiencia no se utilizaría como criterio de evaluación. La evaluación de las solicitudes debería basarse en la calidad y el contenido sustantivo de las calificaciones y la experiencia de los candidatos antes de que en el número de años de experiencia.

14. La OSSI observó que, mientras en los anuncios de vacantes publicados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en su campaña de contratación para la Comisión Económica para África en el año 2000 no se indicaba un número mínimo de años de experiencia, en los anuncios de vacantes publicados para los puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz se indicaba claramente el número mínimo de años de experiencia requeridos. Por eso, la OSSI estimaba que la recomendación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de que el número mínimo de años de experiencia no se usara como criterio para la evaluación creaba una situación en la que determinados candidatos que no reunían los requisitos mínimos se presentaban como candidatos para el puesto y eran considerados para la selección, en tanto que otros candidatos que quizá no se hayan presentado por no reunir los requisitos mínimos no fueron considerados.

15. La OSSI reconoce que la evaluación de las solicitudes debería basarse en la calidad y en el contenido más que en el número de años de experiencia de los candidatos. No obstante, con objeto de mantener la integridad del proceso de evaluación de los candidatos, los requisitos indicados en los anuncios de vacantes, incluido el número mínimo de años de prestación de servicios exigido para el puesto, deberían utilizarse como criterios para evaluar a los candidatos. La OSSI observa que, a partir del 1º de mayo de 2002, la tarea de garantizar que los candidatos sean evaluados sobre la base de criterios aprobados de antemano recae en los órganos centrales de examen⁶.

IV. Necesidad de precisar más los requisitos indicados en los anuncios de vacantes

16. La auditoría puso en manifiesto varias incongruencias en las competencias y aptitudes especificadas en los anuncios de vacantes de puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, incluidas:

a) La duración del tiempo de prestación de servicios indicado en los anuncios de vacantes de los diferentes puestos de la categoría P-3, que iba de “un mínimo de cuatro a ocho años” a “un mínimo de 14 años”. En algunos anuncios de vacantes no se especificaba el número de años mínimo de experiencia laboral;

b) En algunos anuncios de vacantes de puestos de diferentes categorías (P-3 y P-4) del mismo servicio se indicaban la misma titulación universitaria y el mismo número de años de experiencia;

c) En el anuncio de vacante de un puesto de P-5 se indicaba que los candidatos serían seleccionados aún cuando careciesen de un título universitario superior (siempre que contaran con 15 años de experiencia profesional), en tanto que en el anuncio de vacante de un puesto de P-4 del mismo servicio se indicaba que se requería un título universitario superior;

d) Los requisitos indicados en algunos anuncios de vacantes eran contradictorios, ya que se exigía, por ejemplo, “aproximadamente de ocho a 12 años de experiencia profesional, con más de diez años de experiencia en ...”;

e) En los anuncios de vacantes de puestos similares de la misma categoría en el mismo servicio se indicaban requisitos diferentes en relación con el número mínimo de años de experiencia.

17. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que las competencias y aptitudes indicadas en los anuncios de vacantes se basaban en las descripciones de las funciones de los respectivos puestos. En los anuncios de vacantes de esos puestos se observaban amplias variaciones de las descripciones de las funciones para puestos similares o puestos de la misma categoría. El hecho de que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz pidiese a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que no tuviera en cuenta el requisito del período mínimo de prestación de servi-*

cios para evaluar a los candidatos era consecuencia de la gran variación respecto del número de años de experiencia que se indicaba en cada uno de los anuncios de vacantes.

18. A juicio de la OSSI, esas disparidades podían dar lugar a desigualdades en el proceso de contratación, ya que ciertos candidatos con un número de años de experiencia considerablemente mayor recibirían un nombramiento en la misma categoría que otros candidatos que poseyeran un número de años de experiencia considerablemente inferior. Para evitar esas disparidades, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha de preparar reseñas genéricas de funciones, en las que se indiquen los requisitos generales para recibir un nombramiento en puestos similares de la misma categoría. Cuando se disponga de esas reseñas genéricas de funciones, deberían prepararse anuncios de vacantes que recogieran los criterios generales indicados en las reseñas, junto con las modificaciones pertinentes, con objeto de incluir criterios más concretos relacionados con la función correspondiente. La OSSI observó que en el nuevo sistema de selección de personal en vigor desde el 1º de mayo de 2002 se preveía la preparación de reseñas genéricas de funciones. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha de velar por que en los futuros anuncios de vacantes se eviten las incongruencias en los requisitos sobre las competencias y aptitudes correspondientes a puestos de categoría similar.

V. Utilización de la lista de candidatos seleccionados

19. Según los procedimientos ordinarios de contratación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha de publicar anuncios de vacantes siempre que se produzca alguna de éstas. Con miras a agilizar el proceso para llenar las vacantes de puestos autorizados por la Asamblea General con carácter urgente, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, en su informe de 3 de abril de 2001³, pidió al Secretario General que adoptara medidas para simplificar el proceso de contratación y acortar su duración. Aunque la Comisión Consultiva fue informada de que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz había colaborado con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para reducir el proceso de tramitación de las contrataciones de 260 a 190 días, la Comisión consideró que ese período era demasiado prolongado, particularmente en el caso de los puestos autorizados con

carácter urgente. El 12 de abril de 2001, el Secretario General publicó un boletín⁷ en el que se facultaba al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz a seleccionar a varios candidatos que reunieran los requisitos respecto de un puesto. Aunque el nombramiento para ocupar el puesto se otorgaría al candidato idóneo, los restantes candidatos seleccionados serían incluidos en una lista que se tendría en cuenta para otorgar nombramientos para llenar las vacantes de los puestos similares que pudieran producirse ulteriormente. Sobre la base de las recomendaciones del Departamento, los órganos de nombramientos y ascensos respaldaron a varios candidatos para que fueran incluidos en la lista de posibles nombramientos cuando quedaran vacantes puestos similares en una fecha ulterior.

20. La OSSI examinó la lista de candidatos para determinar en qué medida el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz la utilizaba para llenar las nuevas vacantes. En el cuadro 2 figura un resumen del número de candidatos incluidos en la lista y del número de ellos que recibieron un nombramiento o un ofrecimiento de nombramiento para ocupar un puesto. De los 113 candidatos aprobados por los órganos de nombramientos y ascensos con objeto de recibir un nombramiento para ocupar diversos puestos civiles en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, 73 (es decir, aproximadamente el 65%) recibieron un nombramiento o un ofrecimiento de nombramiento. Paralelamente, de los 88 candidatos seleccionados para puestos militares y de policía civil en el Departamento, 60 recibieron un nombramiento o un ofrecimiento de nombramiento.

Cuadro 2
Distribución de los candidatos de la lista

	Puestos civiles	Puestos militares y de policía
Número de candidatos de la lista en 2001	113	88
Número de candidatos que recibieron un nombramiento o un ofrecimiento de nombramiento (incluidos los que no aceptaron)	73	60
Número de candidatos que quedaban en la lista (al 15 de abril de 2002)	40	28

21. En la auditoría se llegó a la conclusión de que el establecimiento de la lista de candidatos era en general útil, ya que de ese modo el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no tenía que recurrir al ciclo completo de contratación para llenar vacantes que eran similares a otras ya anunciadas y previamente llenas. La OSSI observó que, en unos cuantos casos (cinco puestos en total), el Departamento había pedido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que publicara nuevos anuncios de vacantes y no tuviera en cuenta a los candidatos ya incluidos en la lista. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz señaló que en el boletín del Secretario General de 12 de abril de 2001 no se obligaba a los directores de los programas a seleccionar a los candidatos de la lista cuando se produjesen nuevas vacantes. En ocasiones, los directores de los programas podían optar por pedir la publicación de un nuevo anuncio de vacante con miras a mejorar la distribución geográfica o el equilibrio de género en una dependencia orgánica del Departamento.* La OSSI determinó que, aunque aún había 68 candidatos en la lista, no había vacantes de puestos similares a aquellos para los que habían sido seleccionados los candidatos y que podía no producirse ninguna vacante durante el año de validez de la lista.

VI. Distribución geográfica y equilibrio de género

A. Distribución geográfica equitativa

22. En los mandatos legislativos que rigen la contratación de personal para desempeñar puestos del cuadro orgánico en la Secretaría, se dispone que el Secretario General ha de velar por que la consideración primordial que se tenga en cuenta al nombrar al personal sea la de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente presente el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Aunque la gran mayoría de los puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no se rige por el sistema de límites convenientes establecido en la resolución 42/220 A de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1987, y reafirmado por la Asamblea en sus resoluciones 51/226, de 3 de abril de 1997, y 53/221, de 9 de abril de 1999, los procedimientos de contratación establecidos exigen, no obstante, que se preste la debida

consideración a la contratación de personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

23. La Asamblea General, en su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, reafirma que el Secretario General puede considerar a candidatos externos para ocupar puestos de categoría P-4, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica, no obstante lo cual para llenar esos puestos deberá dar máxima consideración a los candidatos que ya estén prestando servicios en las Naciones Unidas y tengan las calificaciones y la experiencia requeridas. Además, en la misma resolución, la Asamblea hizo suya la recomendación del Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de que los países que aporten contingentes han de estar debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, reflejando así la contribución que hacen a las actividades de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz. Por consiguiente, al contratarse a los funcionarios del cuadro orgánico para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, éste deberá tener debidamente en cuenta la representación apropiada de: a) los países que no están representados y los que están insuficientemente representados; y b) los países que aportan contingentes. Conjuntamente con estos requisitos, el Departamento deberá tener debidamente en cuenta las medidas especiales previstas para lograr la igualdad en materia de género, así como la contratación de candidatos que ya estén prestando servicios en las Naciones Unidas.

24. Dado que la mayoría de los puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no están sujetos al sistema de límites convenientes, no hay objetivos numéricos claros para garantizar la distribución geográfica equitativa sobre la base de normas establecidas por mandato. La fijación de dichas normas se complica aún más por el hecho de que algunos de los principales países que aportan contingentes o funcionarios de policía están sobrerrepresentados en la Secretaría en lo que respecta a los puestos a los que se aplica el sistema de límites convenientes.

25. El análisis realizado por la OSSSI sobre las nacionalidades de los candidatos seleccionados para ocupar 67 puestos del cuadro orgánico en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz tras la aprobación, con carácter de emergencia, de 93 puestos, arrojó los siguientes resultados:

a) De los 67 candidatos seleccionados, 59 (aproximadamente el 88%), provenían de países que aportaban contingentes o funcionarios de policía. Si bien los ocho candidatos restantes no provenían de países que aportaban contingentes ni funcionarios de policía, sus países no estaban sobrerrepresentados en la Secretaría en puestos a los que se aplicaba el sistema de límites convenientes;

b) De los 59 candidatos provenientes de países que aportaban contingentes y funcionarios de policía, 43 provenían de países que estaban entre los 20 que más aportaban contingentes y funcionarios de policía;

c) Dieciséis de los candidatos seleccionados eran oriundos de países que estaban sobrerrepresentados en la Secretaría de acuerdo con el sistema de límites convenientes. Sin embargo, todos esos países aportaban contingentes. Seis candidatos eran oriundos de países insuficientemente representados, y de éstos, cinco países aportaban contingentes.

26. Al parecer, en términos generales, la distribución geográfica de los candidatos seleccionados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para ocupar puestos aprobados por la Asamblea General con carácter de emergencia era amplia. No obstante, dada la importancia especial que reviste la distribución geográfica equitativa para los órganos legislativos de la Organización, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz deberá examinar la distribución geográfica de su personal del cuadro orgánico y adoptar las medidas apropiadas para mejorar aún más la situación al contratar a los funcionarios del cuadro orgánico para ocupar los puestos adicionales aprobados por la Asamblea General en su resolución 56/241, de 1º de febrero de 2002. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz señaló que, respecto de dichos puestos adicionales para los cuales se ha iniciado ya el proceso de contratación, tendría debidamente en cuenta una vez más la necesidad de lograr la distribución geográfica equitativa.*

B. Equilibrio en materia de género

27. En lo que respecta al equilibrio en materia de género, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz presentó estadísticas donde se indicaba que 21 de los 67 funcionarios del cuadro orgánico (o casi el 31%) seleccionados para ocupar los puestos aprobados por la Asamblea General con carácter de

emergencia eran mujeres. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz explicó que ello obedecía a las gestiones especiales que habían emprendido los administradores de programas para dejar en la selección final el mayor número de candidatas posible del conjunto de solicitudes recibidas. En opinión de la OSSI, a fin de seguir avanzando en el logro del equilibrio en materia de género, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería formular un enfoque especialmente dirigido a este propósito, de ser necesario en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y con la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. En dicho enfoque deberían preverse objetivos amplios y medidas adicionales, como por ejemplo pedir concretamente a los Estados Miembros que aumenten el número de candidatas recomendadas para que sean tenidas en cuenta para ocupar cargos militares y de policía civil en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aclaró que había adoptado medidas para avanzar en el logro del equilibrio en materia de género. En las notas verbales en que se señalaban a la atención las vacantes de cargos militares y de policía civil ya se estaba pidiendo a los Estados Miembros que recomendasen candidatas. El Departamento procurará determinar otras maneras para aumentar la representación de la mujer.*

VII. Recomendaciones

28. La OSSI hizo las recomendaciones que figuran a continuación para mejorar las prácticas y los procedimientos de contratación del personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Si bien el alcance de la auditoría se limitaba a examinar la contratación de funcionarios del cuadro orgánico para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la OSSI sugirió que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinara la posibilidad de poner en práctica las recomendaciones 1, 2, 3 y 4 *infra* para la contratación de personal de todos los departamentos de la Secretaría. A continuación de cada recomendación se reseñan las observaciones remitidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre el grado de cumplimiento de dichas recomendaciones.

Recomendación 1

29. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería supervisar eficazmente el proceso de contratación para llenar cada vacante a fin de velar por que se cumplan los calendarios de contratación previstos en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (AP2002/55/2/1)*.

30. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aceptó esta recomendación e indicó que el “sistema Galaxy” facilitaría la supervisión del proceso de contratación.*

Recomendación 2

31. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería velar por que los criterios para la evaluación de los candidatos se estableciera antes de la publicación de cada anuncio de vacante. A fin de dar mayor objetividad al proceso de evaluación de los candidatos, la Oficina debería alentar a los administradores de programas a utilizar las clasificaciones numéricas establecidas antes de la publicación de cada anuncio de vacante, según se prevé en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (AP2002/55/2/2).

32. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aceptó esta recomendación y dijo que se cercioraría de que no se remitiera a los administradores de programas ninguna solicitud para su evaluación antes de que los órganos centrales de examen aprobaran los criterios pertinentes. El “sistema Galaxy”, que comenzó a utilizarse el 1º de mayo de 2002, ofrece a los administradores de programas los instrumentos necesarios para evaluar a los candidatos de conformidad con criterios previamente aprobados. Las clasificaciones numéricas sirven como mecanismo opcional de selección para las vacantes que puedan atraer a gran número de solicitantes.*

Recomendación 3

33. A fin de eliminar las contradicciones y disparidades en los criterios estipulados para ocupar puestos de la misma categoría, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería preparar descripciones genéricas

* Las firmas que se indican entre paréntesis en la presente sección se refieren a un código interno utilizado por la OSSI para registrar sus recomendaciones.

de las funciones de cada puesto y velar por que los anuncios de vacantes reflejen debidamente dichas descripciones genéricas (AP2002/55/2/3).

34. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aceptó esta recomendación y señaló que ya se habían aprobado más de 30 conjuntos de descripciones genéricas de funciones para los puestos del cuadro orgánico en la Secretaría y misiones especiales. La Oficina se ocupará de que los anuncios de vacantes reflejen debidamente las descripciones genéricas de funciones.*

Recomendación 4

35. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería examinar la composición actual de su personal en lo que respecta a la distribución geográfica y adoptar las medidas apropiadas para seguir mejorando la situación en la siguiente etapa de contratación para los puestos adicionales aprobados por la Asamblea General en febrero de 2002 (AP2002/55/2/4).

36. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aceptó esta recomendación.*

Recomendación 5

37. A fin de avanzar en el logro del equilibrio en materia de género, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz deberá establecer objetivos amplios y adoptar medidas adicionales, en particular hacer peticiones concretas a los Estados Miembros, para aumentar el número de mujeres oficiales recomendadas que puedan ser tenidas en cuenta para ocupar cargos militares y de policía civil en la Secretaría (AP2002/55/2/5).

38. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aceptó esta recomendación y señaló que tiene la intención de avanzar en el logro del equilibrio en materia de género dentro de su ámbito.*

(Firmado) Dileep Nair
Secretario General Adjunto
Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Notas

¹ A/55/253.

² A/55/305-S/2000/809.

³ A/55/882.

⁴ La media de días para 1999 corresponde a los puestos del cuadro orgánico en la Secretaría en su conjunto (véase A/55/397). Para 2001, la media corresponde únicamente a los puestos del cuadro orgánico en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

⁵ ST/AI/1999/8, secc. 3.6.

⁶ Véase ST/AI/2002/4.

⁷ ST/SGB/2001/4.