



Asamblea General

Distr. general
7 de septiembre de 2006
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones

Tema 121 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas

Informe del Secretario General**

Resumen

Este informe se presenta en respuesta a la resolución 60/238 de la Asamblea General, de 15 de febrero de 2006, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentara un informe sobre las actividades realizadas por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas durante su primer año de trabajo.

El informe resume las actividades realizadas por la Junta desde que se estableció, en particular en relación con los Planes de acción en materia de recursos humanos y los pactos del personal directivo superior entre el Secretario General y los directores de programas.

* A/61/150.

** El presente informe se publica con retraso debido a demoras en el suministro de información y a la necesidad de que se diera la debida autorización.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1–4	3
II. Planes de acción en materia de recursos humanos	5–8	3
III. Pactos del personal directivo superior.....	9–12	4
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	13–14	5
Anexos		
I. Modelo de plan de acción en materia de recursos humanos.....		6
II. Departamentos y oficinas en que se aplican planes de acción en materia de recursos humanos.....		25
III. Formulario del pacto del personal directivo superior.....		26
IV. Departamentos en que se aplican los pactos del personal directivo superior		30

I. Introducción

1. Este informe se presenta en respuesta a la resolución 60/238 de la Asamblea General, de 15 de febrero de 2006, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentara, para que lo examinara en su sexagésimo primer período de sesiones, un informe sobre las actividades realizadas por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas desde su creación, y en particular sobre cómo había cumplido la solicitud hecha por la Asamblea General en el párrafo 10 de la sección I de su resolución 59/266 de que se reforzara el sistema interno de rendición de cuentas en lo relativo a las políticas y los objetivos en materia de recursos humanos para que los directores de los programas rindieran cuentas de su actuación en cuanto al logro de los objetivos incluidos en los planes de acción en materia de recursos humanos.

2. El Secretario General estableció la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas en mayo de 2005 como una medida para reforzar el marco de rendición de cuentas del personal directivo superior (véase ST/SGB/2005/13). La Junta se encarga de vigilar y analizar la forma en que los funcionarios de categoría superior ejercen todos los aspectos de su autoridad para verificar que cumplan debidamente las responsabilidades que se les han confiado, incluida su actuación en cuanto al logro de los objetivos que se establecen en los planes de acción en materia de recursos humanos. Los miembros de la Junta son nombrados por el Secretario General por un período de dos años, y comprenden el Vicesecretario General que la preside, dos funcionarios de categoría de Secretario General Adjunto y un experto externo en gestión del sector público.

3. En julio de 2005, la Junta celebró su primera reunión de organización para examinar la metodología utilizada en la actualidad para evaluar el desempeño de las funciones directivas por el personal directivo superior. En su segunda reunión, celebrada en diciembre de 2005, la Junta recomendó que se adoptara una nueva versión del pacto del personal directivo superior que sirviera de base para la evaluación anual de la actuación de ese personal.

4. La Junta se reunió en Julio de 2006 para examinar los resultados obtenidos en comparación con las metas establecidas en los planes de acción en materia de recursos humanos para 2005 y los pactos para 2006, y recomendó una serie de medidas para el seguimiento y la rendición de cuentas respecto de los compromisos del personal directivo.

II. Planes de acción en materia de recursos humanos

5. La Junta realizó un examen de la actuación de los departamentos en la primera mitad del ciclo de planificación 2005-2006. Se evaluaron 25 departamentos y oficinas en función de metas establecidas en materia de gestión de los recursos humanos (véanse los anexos I y II en que se presenta una muestra de plan de acción en materia de recursos humanos y una lista de los departamentos y las oficinas en que se aplican esos planes). Se habían establecido 25 indicadores que abarcaban nueve esferas de la gestión de los recursos humanos y que reflejaban fundamentalmente los mandatos legislativos. Se incluyeron metas de rendición de cuentas e indicadores de sensibilización. Se habían establecido tres categorías de evaluación (satisfactoria, alcanzada parcialmente y no alcanzada).

6. Varios departamentos tuvieron dificultades para alcanzar las metas de equilibrio de género, en particular en las categorías más altas. Otros tuvieron verdaderos problemas para alcanzar tanto las metas de equilibrio de género como las de distribución geográfica. Las actuales reformas del Secretario General en materia de contratación están orientadas a solucionar algunas de las dificultades sistémicas al respecto. La actuación poco satisfactoria también parece indicar que los jefes de departamento no tienen suficientemente presente que son responsables de contribuir al logro de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría.

7. Por recomendación de la Junta, el Vicesecretario General transmitió posteriormente a todos los jefes de departamentos y oficinas el resumen sobre la evaluación de la actuación e información sobre su lugar en el orden de puntuación de la actuación, así como recordatorios especiales a los que no alcanzaban las metas que eran parte de sus obligaciones en su calidad de directores. Además, se recordó a los directores que si constantemente no se alcanzaban las metas, se les podría retirar la autoridad delegada en ellos en materia de contratación y colocación de personal.

8. Se prevé que la evaluación final del desempeño en el ciclo 2005-2006 se realice a comienzos de 2007.

III. Pactos del personal directivo superior

9. En la segunda reunión de la Junta, celebrada en diciembre de 2006, se aprobó un nuevo tipo de marco para los pactos del personal directivo superior, concertados entre el Secretario General y los directores de programas. El pacto modificado comprende un conjunto amplio de indicadores que abarcan objetivos programáticos y de gestión de los que el jefe del departamento es responsable. La primera sección del Pacto contiene las prioridades del jefe del departamento en relación con el programa y las esferas concretas del programa de trabajo en las que el jefe de departamento tendrá una participación personal importante. En muchos sentidos, esto se asemeja a los objetivos que se incluyen en el sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) de los funcionarios.

10. El resto del Pacto contiene objetivos uniformes para todos los jefes de departamento. La segunda sección contiene objetivos especiales orientados a solucionar problemas sistémicos o acelerar el cambio institucional. Por ejemplo, en el Pacto de 2006 se ha incluido el fortalecimiento de la autoevaluación a fin de contribuir al logro de ese cambio. La tercera sección abarca la gestión de los recursos humanos, reafirma la necesidad de respetar los compromisos del plan de acción en materia de recursos humanos y pone de relieve metas de gran prioridad, como la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género. La cuarta sección contiene metas relacionadas con el cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de supervisión, y la quinta, metas para asegurar una conducta ética. Además, el Pacto también abarca los objetivos del presupuesto por programas aprobado y resalta la responsabilidad del jefe de departamento respecto del desempeño general de su departamento en relación con el programa. En el anexo III se reproduce el formulario del Pacto del personal directivo superior utilizado para 2006.

11. Los Pactos para 2006 fueron examinados por la Junta en su reunión de julio de 2006 para verificar que proporcionaran una base sólida para el examen en el desempeño al final del año. En algunos casos se pidió a los jefes de departamento que modificaran sus Pactos antes de que los firmara el Secretario General.

12. La Junta se reunirá en el primer trimestre de 2007 para examinar el desempeño efectivo y asesorar al Secretario General según proceda.

IV. Conclusiones y recomendaciones

13. Las actividades emprendidas por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas en su primer año de funcionamiento constituyen un avance importante para responsabilizar a los directores de programas de su actuación en cuanto al logro de los objetivos de sus programas y de los planes de acción en materia de recursos humanos. Además, las evaluaciones que se realicen en el primer trimestre de 2007 darán al nuevo Secretario General la oportunidad de evaluar el desempeño del equipo directivo superior y le proporcionarán una base para detectar deficiencias sistémicas que la Organización debe abordar.

14. La Asamblea General tal vez desee tomar nota del presente informe.

Anexo I

Modelo de plan de acción en materia de recursos humanos

Planificación de los recursos humanos: cuarto ciclo (1° de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2006)

Plan de acción en materia de recursos humanos oficina/departamento

El Secretario General Adjunto/la Secretaria General Adjunta del departamento/oficina y la Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos han examinado la situación de la gestión de los recursos humanos en el departamento/oficina en función de los resultados y las bases de referencia del plan de acción en materia de recursos humanos del tercer ciclo al cierre de ese ciclo, el 31 de diciembre de 2004. Han convenido en prestar conjuntamente apoyo constante a las metas institucionales básicas de la Secretaría en materia de gestión de los recursos humanos, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y en promover la colaboración entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el departamento/oficina en esa esfera.

El Secretario General Adjunto/la Secretaria General Adjunta del departamento/oficina y la Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos han aprobado el Plan de acción en materia de recursos humanos (PARH) para el cuarto ciclo (2005-2006) que se adjunta, que contiene las metas relativas a la gestión de los recursos humanos que se compromete a alcanzar el departamento/oficina. A su vez, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) ayudará al departamento/oficina proporcionándole información estadística pertinente a lo largo del ciclo de planificación, así como la asistencia que requiera en su ámbito de competencia.

El PARH incluye indicadores básicos de la responsabilidad del personal directivo e indicadores no básicos de sensibilización con fines indicativos. Donde procede, se incluyen comparaciones pertinentes con el desempeño a nivel del departamento o de la Secretaría en el tercer ciclo del Plan.

Sr./Sra. XXX
Secretario General Adjunto/
Secretaria General Adjunta
Departamento/Oficina

Sra. Jan Beagle
Subsecretaria General de Gestión
de Recursos Humanos

Esfera de gestión I: Gestión de vacantes

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultado del tercer PARH
1	Alcanzar o mantener TASAS DE VACANTES RH (presupuesto ordinario) lo más próximas posible al 0% y no superiores al 5%	1 a) Tasa de vacantes RH en el ciclo respecto de todos los puestos con cargo al presupuesto ordinario 1 b) Tasa de vacantes RH en el ciclo respecto de todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores con cargo al presupuesto ordinario	Tasa de vacantes RH de todos los puestos con cargo al presupuesto ordinario $\leq 5\%$ Tasa de vacantes RH de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores con cargo al presupuesto ordinario $\leq 5\%$ [*]	Tasa de vacantes RH respecto de todos los puestos del departamento/oficina con cargo al presupuesto ordinario a diciembre de 2004: % Tasa de vacantes RH respecto de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores del departamento/oficina con cargo al presupuesto ordinario a diciembre de 2004: %
2	Alcanzar o mantener TASAS DE VACANTES RH (recursos extrapresupuestarios) lo más próximas posible al 0% y no superiores al 6,5%	2 a) Tasa de vacantes RH en el ciclo respecto de todos los puestos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2 b) Tasa de vacantes RH en el ciclo respecto de todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores con cargo a recursos extrapresupuestarios	Tasa de vacantes RH de todos los puestos con cargo a recursos extrapresupuestarios $\leq 6,5\%$ Tasa de vacantes RH de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores del departamento/oficina con cargo a recursos extrapresupuestarios $\leq 6,5\%$ [*]	Tasa de vacantes RH de todos los puestos del departamento/oficina con cargo a recursos extrapresupuestarios a diciembre de 2004: % Tasa de vacantes RH de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores del departamento/oficina con cargo a recursos extrapresupuestarios a diciembre de 2004: %
3	Reducir el TIEMPO PARA LA SELECCIÓN para cubrir vacantes a un promedio de 120 días (en comparación con un promedio de 174 días al cierre de 2004)	3) Promedio de días que median entre la fecha de publicación de la vacante y la fecha en que el jefe del departamento/oficina toma la decisión respecto de la selección	Tiempo medio para la selección ≤ 120 días [*]	Tiempo medio para la selección por el departamento/oficina en 2003-2004: días

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultado del tercer PARH
4	Publicar todas las VACANTES PREVISTAS por lo menos seis meses antes de la fecha de jubilación obligatoria	4) Número de anuncios de vacantes publicados en el sistema Galaxy seis meses antes a la fecha de jubilación obligatoria en comparación con el número de vacantes previsibles en el cuarto ciclo del PARH (porcentaje)	Publicación del 100% de las vacantes resultantes de jubilaciones previstas en 2005 y 2006 con seis meses de antelación por lo menos	Jubilaciones previstas en 2005: Jubilaciones previstas en 2006:
5	No otorgar PRÓRROGAS MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN obligatoria	5) Número de prórrogas más allá de la edad de jubilación obligatoria	Ninguna prórroga más allá de la edad de jubilación La OGRH podría aprobar excepciones si el puesto se publica con seis meses de antelación y las necesidades operacionales lo justifican	No se dispone de datos
6	Aumentar el porcentaje de puestos OCUPADOS de categoría P-3 (presupuesto ordinario) mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en los concursos nacionales y los exámenes de G a P en comparación con la base de referencia del departamento/oficina en diciembre de 2004	6 a) Total de puestos de plantilla de categoría P-3 con cargo al presupuesto ordinario durante el ciclo en comparación con b, c, d, e y f 6 b) Número de puestos de categoría P-3 con cargo al presupuesto ordinario cubiertos mediante contratación en la categoría P-3 de candidatos aprobados en los concursos nacionales 6 c) Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante ascensos (de funcionarios de categoría P-2 nombrados tras concursos nacionales o exámenes de G a P) y mediante reasignaciones dirigidas	Aumentar, en la medida de lo posible, el número de puestos de categoría P-3 con cargo al presupuesto ordinario cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales o exámenes de G a P, en comparación con todos los puestos de categoría P-3 con cargo al presupuesto ordinario, no incluidos los puestos de idiomas (Nivel del departamento/oficina en 2004)	A diciembre de 2004 en el departamento/oficina: Total de puestos de plantilla de categoría P-3 (presupuesto ordinario): Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante contratación en la categoría P-3 de candidatos aprobados en los concursos nacionales: Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante ascensos (de funcionarios de categoría P-2 nombrados tras concursos nacionales o exámenes de G a P) y mediante reasignaciones dirigidas:

<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas Número para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultado del tercer PARH</i>
	6 d) Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante contratación de candidatos externos		Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante contratación de candidatos externos:
	6 e) Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos al margen del sistema de selección del personal (corto plazo, temporarios, etc.)		Número de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos al margen del sistema de selección del personal (corto plazo, temporarios, etc.):
	6 f) Promedio de puestos de categoría P-3 con cargo al presupuesto ordinario no cubiertos durante el ciclo		Vacantes presupuestarias de categoría P-3 (presupuesto ordinario):
	6 g) Porcentaje de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales/exámenes de G a P		Vacantes RH de categoría P-3 (presupuesto ordinario): Porcentaje de puestos de categoría P-3 (presupuesto ordinario) cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en los concursos nacionales/exámenes G a P: $x/y = \%$

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultado del tercer PARH
7	Aumentar el porcentaje de puestos (recursos extrapresupuestarios) OCUPADOS de categoría P-3 mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales y exámenes de G a P en comparación con la base de referencia del departamento/oficina de diciembre de 2004	<p>7 a) Total de puestos de plantilla (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 durante el ciclo en comparación con b, c, d, e y f</p> <p>7 b) Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación en la categoría P-3 de candidatos aprobados en concursos nacionales</p> <p>7 c) Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante ascenso (de funcionarios de categoría P-2 nombrados tras concursos nacionales o exámenes de G a P), así como mediante reasignaciones dirigidas</p> <p>7 d) Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación de candidatos externos</p> <p>7 e) Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos al margen del sistema de selección de personal (corto plazo, temporarios, etc.)</p> <p>7 f) Promedio de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P.3 no cubiertos durante el ciclo</p>	<p>Aumentar, en la medida de lo posible, el número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales o exámenes de G a P, en comparación con todos los puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3, no incluidos los puestos de idiomas</p> <p>(Nivel del departamento/oficina en 2004)</p>	<p>A diciembre de 2004 en el departamento/oficina:</p> <p>Total de puestos de plantilla (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3:</p> <p>Total de puestos de plantilla (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación en la categoría P-3 de candidatos aprobados en concursos nacionales:</p> <p>Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante ascenso (de funcionarios de categoría P-2 nombrados tras concursos nacionales o exámenes de G a P), y mediante reasignaciones dirigidas:</p> <p>Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación de candidatos externos:</p> <p>Número de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos al margen del sistema de selección de personal (corto plazo, temporarios, etc.)</p> <p>Vacantes presupuestarias de categoría P-3 (recursos extrapresupuestarios):</p>

<i>Número</i>	<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultado del tercer PARH</i>
		7 g) Porcentaje de puestos (recursos extrapresupuestarios) de categoría P-3 cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales/exámenes de G a P		Vacantes RH de categoría P-3 (recursos extrapresupuestarios): Porcentaje de puestos extrapresupuestarios de categoría P-3 cubiertos mediante contratación, ascenso o reasignación dirigida de candidatos aprobados en concursos nacionales/exámenes de G a P: $x/y = \%$

<i>Número</i>	<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
8	Comparación entre el número de vacantes RH, las vacantes presupuestarias y el total de puestos de plantilla (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios)	8 a 1) Número de vacantes RH en comparación con el total de puestos con cargo al presupuesto ordinario 8 a 2) Número de vacantes RH en comparación con el total de puestos vacantes con cargo al presupuesto ordinario 8 a 3) Total de puestos del presupuesto ordinario en comparación con el total de puestos vacantes con cargo al presupuesto ordinario 8 b 1) Número de vacantes RH en comparación con el total de puestos (recursos extrapresupuestarios)	Sensibilización	No se dispone de datos

<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
	8 b 2) Número de vacantes RH en comparación con el total de puestos vacantes (recursos extrapresupuestarios)		
	8 b 3) Total de puestos (recursos extrapresupuestarios) en comparación con el total de puestos (recursos extrapresupuestarios) vacantes		

Esfera de Gestión II: Distribución geográfica

<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
9 <i>Aumentar el NÚMERO de candidatos de Estados Miembros NO REPRESENTADOS o insuficientemente representados contratados en la Secretaría para puestos sujetos a distribución geográfica</i>	9 a) Número de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados contratados para puestos sujetos a distribución geográfica	El 25% de todos los candidatos contratados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en el ciclo proceden de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados	Porcentaje de candidatos contratados por el departamento/oficina procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en comparación con el total de candidatos contratados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en el tercer ciclo del PARH: x/y (o % de candidatos contratados del departamento/oficina
	9 b) Porcentaje de esos candidatos en comparación con todos los candidatos contratados para puestos sujetos a distribución geográfica en 2005-2006	[*]	

<i>Número</i>	<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
10	Reducir en la mayor medida posible el número de Estados Miembros EXCESIVAMENTE REPRESENTADOS en la Secretaría	<p>10 a) Número de candidatos contratados en el ciclo procedentes de Estados Miembros excesivamente representados</p> <p>10 b) Porcentaje de candidatos de esos Estados Miembros en comparación con el total de los candidatos contratados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en el ciclo</p>	Ninguna contratación de Estados Miembros excesivamente representados (se contarán los candidatos aprobados en concursos nacionales, pero se ajustará la meta de cada departamento/oficina para la evaluación)	Porcentaje de candidatos contratados por el departamento/oficina procedentes de países excesivamente representados en comparación con el total de candidatos contratados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en el tercer ciclo del PARH: x/y (o % de candidatos contratados del departamento/oficina)
<i>Número</i>	<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PAHR</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
11	Vigilar la representación de los países desarrollados, en desarrollo y con economía en transición en la composición geográfica de la Secretaría a nivel del <u>cuadro orgánico y categorías superiores</u> estableciendo su meta de representación en función de la respectiva participación agregada en la suma de los límites convenientes	<p>11 a) Número y porcentaje de funcionarios de países desarrollados, en desarrollo y con economía en transición en el total de puestos sujetos a distribución geográfica del cuadro orgánico y categorías superiores</p> <p>11 b) Número de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de cada grupo de países con arreglo a su meta de representación en función de la respectiva participación agregada en la suma de los límites convenientes</p>	Sensibilización	No se dispone de datos

Esfera de gestión III: Representación de mujeres

<i>Número</i>	<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
12	<i>Seleccionar CANDIDATAS para por lo menos el 50% del total de puestos vacantes, en particular del cuadro orgánico y categorías superiores, a fin de alcanzar el equilibrio de género en todos los cuadros y categorías</i>	<p>12 a) Mujeres seleccionadas en todos los cuadros</p> <p>12 b) Mujeres seleccionadas en el cuadro orgánico y categorías superiores</p> <p>12 c) Mujeres seleccionadas para ocupar puestos de la categoría de director y categorías superiores</p>	<p>Porcentaje de selección de mujeres del 50% (para los tres indicadores)</p> <p>[*]</p>	<p>Porcentaje de selección de mujeres en el departamento/oficina para ocupar puestos de todos los cuadros en el tercer ciclo del PARH: %</p> <p>Porcentaje de selección de mujeres en el departamento/oficina para ocupar puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en el tercer ciclo del PARH: %</p> <p>Porcentaje de selección de mujeres en el departamento/oficina para ocupar puestos de categoría de director y categorías superiores en el tercer ciclo del PARH: %</p>
13	<i>Lograr un AUMENTO ANUAL medio de por lo menos dos puntos porcentuales en la representación de mujeres en el CUADRO ORGÁNICO y categorías superiores hasta alcanzar la meta del 50%</i>	13) Aumento anual medio de la representación de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores	Aumento anual medio de dos puntos porcentuales en el cuadro orgánico y categorías superiores	Aumento anual medio de la representación de mujeres en el departamento/oficina en el cuadro orgánico y categorías superiores en el tercer ciclo del PARH: %

Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas Número para el cuarto ciclo del PARH		Indicadores de cumplimiento del PARH	Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
14	Aumentar la REPRESENTACIÓN DE MUJERES en todos los cuadros y series (100, 200 y 300) para alcanzar la meta del 50%	<p>14 a) Representación de mujeres (total)</p> <p>14 b) Representación de mujeres en el personal de las series 100, 200 y 300</p> <p>14 c) Representación de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores</p> <p>14 d) En la categoría de director y categorías superiores</p>	Sensibilización	<p>Representación total de mujeres en el departamento/oficina a diciembre de 2004: %</p> <p>Representación de mujeres en el departamento/oficina entre el personal de la serie 100 a diciembre de 2004: %</p> <p>Representación de mujeres en el departamento/oficina entre el personal de la serie 200 a diciembre de 2004: %</p> <p>Representación de mujeres en el departamento/oficina en el cuadro orgánico y categorías superiores a diciembre de 2004: %</p> <p>Representación de mujeres en el departamento/oficina a nivel de director y categorías superiores a diciembre de 2004: %</p>
15	Aumentar la REPRESENTACIÓN DE MUJERES en todos los cuadros y series (100, 200 y 300) que ocupan puestos de categoría P-5 y superiores para avanzar hacia la meta del 50%	<p>15 a) Porcentaje de mujeres de categoría P-5 y categorías superiores</p> <p>15 a) Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países desarrollados</p>	Sensibilización	<p>En el departamento/oficina a diciembre de 2004:</p> <p>Porcentaje de mujeres de categoría P-5 y categorías superiores: % (x/y):</p> <p>Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países desarrollados:</p>

<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
	15 b) Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países en desarrollo		Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países en desarrollo:
	15 c) Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países con economía en transición		Número de mujeres (de categoría P-5 y categorías superiores) procedentes de países con economía en transición:

Esfera de Gestión IV: Movilidad

<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
16 La MOVILIDAD total en la Secretaría debe ser de un 15% anual.	16 a) Índice de movilidad anual	Índice de movilidad agregado: 15%	Índice de movilidad del departamento/oficina en 2004: %
	16 b) Índice de ascensos anuales		Índice de ascensos del departamento/oficina en 2004: %
	16 c) Índice de traslados anuales		Índice de traslados del departamento/oficina en 2004: %
	16 d) Índice combinado de ascensos y traslados anuales	[*]	Índice combinado de ascensos y traslados del departamento/oficina en 2004: %

Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas Número para el cuarto ciclo del PARH		Indicadores de cumplimiento del PARH	Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
17	<i>El PARH seguirá la movilidad del personal POR TIPO DE MOVIMIENTO DEL PERSONAL</i>	<p>17 a) Número anual de movimientos del personal <u>dentro del departamento</u> (mismo lugar de destino)</p> <p>17 b) Número anual de movimientos que entrañen un cambio de <u>departamento/oficina</u> (en un mismo lugar de destino) (RECEPCIÓN)</p> <p>17 c) Número anual de movimientos que entrañen traslados <u>del departamento a otro</u> (CESIÓN)</p> <p>17 d) Número anual de movimientos que entrañen <u>cambio de lugar de destino</u> (dentro de un mismo departamento o a otro departamento)</p> <p>17 e) <u>Número anual de movimientos desde y hacia la Secretaría</u> (traslados) dentro del régimen común de las Naciones Unidas</p>	Sensibilización	No se dispone de datos

Esfera de Gestión V: Revitalización de la organización

Número	Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
18	EDAD MEDIA del personal del departamento al final del ciclo	18 a) Edad media de todo el personal	Sensibilización	Edad media de todo el personal del departamento/oficina a diciembre de 2004: años
		18 b) Edad media del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	Sensibilización	Edad media del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del departamento/oficina a diciembre de 2004: años
		18 c) Edad media del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	Sensibilización	Edad media del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos a diciembre de 2004: años
19	EDAD MEDIA EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN durante el ciclo (nombramientos de > 1 año)	19 a) Edad media en el momento de la contratación de los funcionarios nombrados por el departamento/oficina	Sensibilización	Edad media en el momento de la contratación de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores del departamento/oficina nombrados en el tercer ciclo del PARH: años
		19 b) Edad media en el momento de la contratación de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores	Sensibilización	Edad media en el momento de la contratación de todos los funcionarios del departamento/oficina nombrado en el tercer ciclo del PARH: años
		19 c) Edad media en el momento de la contratación de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	Sensibilización	Edad media en el momento de la contratación de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos del departamento/oficina: años

Esfera de Gestión VI: Sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS)

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
20	Aumentar el CUMPLIMIENTO RESPECTO DEL PAS al nivel más cercano posible a 100%	20) Tasa de cumplimiento respecto del PAS	Cumplimiento respecto del PAS de un 100% [*]	Tasa de cumplimiento respecto del PAS del departamento/oficina en el ciclo 2003/2004: %
21	ACTUALIZACIONES anuales de los grupos (Comité de Examen de la Gestión, Comité Mixto de Supervisión, grupo de impugnación)	21) Actualizaciones anuales de los grupos (Comité de Examen de la Gestión, Comité Mixto de Supervisión, grupo de impugnación)	Actualizaciones anuales de los grupos	Actualizaciones anuales de los grupos (Comité de Examen de la Gestión, Comité Mixto de Supervisión, grupo de impugnación)
22	Incluir en el PAS por lo menos un OBJETIVO DE APRENDIZAJE por funcionario y por ciclo del PAS electrónico	22) Número de funcionarios sin objetivo de aprendizaje en el ciclo del PAS	Ningún funcionario sin objetivo de aprendizaje en el ciclo del PAS	No se dispone de datos

Número	Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
23	PRESENTACIÓN anual del informe del Comité Mixto de Supervisión	23) Presentación del informe del Comité Mixto de Supervisión	Presentación anual del informe del Comité Mixto de Supervisión	Presentación por el departamento/oficina del informe del Comité Mixto de Supervisión

Esfera de Gestión VII: Financiación del personal

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
24	Utilizar plenamente el PRESUPUESTO ANUAL de CAPACITACIÓN durante el ciclo	24) Porcentaje del presupuesto anual de capacitación utilizado durante el ciclo	Utilización del 100% del presupuesto de capacitación durante el ciclo [*]	Utilización del presupuesto de capacitación del departamento/oficina en 2004: %

<i>Número</i>	<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
25	Participación del PERSONAL en programas de promoción de las perspectivas de carrera y de formación (total)	25) Número de funcionarios del departamento/oficina que participa en programas de formación (total)	Sensibilización	Número de funcionarios del departamento/oficina que participan en programas de formación en 2004
26	Participación de TODOS los funcionarios que reúnen los requisitos en PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DE PERSONAL	26) Número de funcionarios que reúnen los requisitos y han participado en programas de capacitación en gestión de personal desde el inicio del PARH en 1999	Sensibilización	No se dispone de datos
27	Participación de funcionarios del CUADRO DE SERVICIOS GENERALES en programas de formación del personal	27) Porcentaje de funcionarios del cuadro de servicios generales que participan en programas de formación del personal en comparación con todo el personal que participa en programas de capacitación del personal durante el ciclo	Sensibilización	Participación del personal de servicios generales del departamento/oficina en programas de formación en 2004:

Esfera de gestión VIII: Relaciones entre el personal y la administración y bienestar del personal

<i>Número</i>	<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
28	Celebrar reuniones TRIMESTRALES ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN	28) Número de reuniones con representantes del personal por año	Reuniones trimestrales	Número de reuniones del departamento/oficina con representantes del personal en 2004:
29	Celebrar REUNIONES GENERALES TRIMESTRALES	29) Número de reuniones generales por año	Reuniones trimestrales	Número de reuniones del departamento/oficina con todo el personal en 2004:

Número	Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PAHR	Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
30	Completar el programa de sensibilización e información acerca del VIH/SIDA para todo el personal.	30) Porcentaje de funcionarios que han participado en el programa de sensibilización e información acerca del VIH/SIDA	Sensibilización	No se dispone de datos
31	Completar la capacitación de todo el personal sobre las normas mínimas de seguridad operacional	31) Porcentaje de funcionarios que ha recibido capacitación sobre las normas mínimas de seguridad operacional	Sensibilización	No se dispone de datos
32	Celebrar reuniones periódicas entre las COORDINADORAS de las cuestiones relativas a la mujer y los jefes de departamento/oficina o funcionarios ejecutivos.	32) Número de reuniones por año entre la coordinadora de las cuestiones relativas a la mujer del departamento/ oficina y la dirección	Sensibilización	No se dispone de datos

Esfera de gestión IX: Contratación de consultores y contratistas

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
33	Los consultores/contratistas NO HAN DE DESEMPEÑAR LAS SIGUIENTES FUNCIONES: funciones de representación y supervisión, funciones asignadas a puestos y funcionarios de plantilla y funciones que puede realizar el personal interno.	33) Número de consultores y contratistas que desempeñan funciones de representación y supervisión o funciones del personal interno o que puede realizar el personal interno	Ningún consultor o contratista desempeña funciones de representación, supervisión o funciones del personal interno o que puede realizar el personal interno.	No se dispone de datos
34	Ningún consultor prestará servicios durante más de 24 meses en un período de 36 meses.	34) Número de consultores que realizan tareas durante más de 24 meses en un período de 36 meses	Ningún consultor realiza tareas durante más de 24 meses en un período de 36 meses (salvo con autorización excepcional)	No se dispone de datos

Número	Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH	Indicadores de cumplimiento del PARH	Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006	Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH
35	Mejorar la REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS CONSULTORES.	35 a) Número de consultores de Estados Miembros desarrollados	Relación en comparación con la relación de referencia de los Estados Miembros (tercer ciclo)	Número de consultores procedentes de Estados Miembros desarrollados contratados por el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH:
		35 b) Número de consultores de Estados Miembros en desarrollo		Número de consultores procedentes de Estados Miembros en desarrollo contratados por el departamento/oficina durante el tercer ciclo del PARH:
		35 c) Número de consultores de Estados Miembros con economía en transición		Número de consultores procedentes de Estados Miembros con economía en transición contratados por el departamento/oficina durante el tercer ciclo del PARH:
		35 d) Relación de participación de los Estados Miembros (número de Estados Miembros representados entre los consultores dividido por el total de Estados Miembros)		Relación de participación de los Estados Miembros en el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: $x/y = \%$
36	Mejorar la REPRESENTACIÓN DE MUJERES consultoras.	36) Aumento porcentual del número de consultoras (en comparación con el tercer ciclo)	Relación de consultoras superior al nivel de referencia (tercer ciclo)	Porcentaje (o x mujeres del total de y consultores) en el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH

Esfera de gestión X: Contratación de jubilados

<i>Número</i>	<i>Metas de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PARH</i>	<i>Metas de responsabilidad del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
37	Reducir el número de jubilados contratados en comparación con el total DE FUNCIONARIOS EN SERVICIO ACTIVO DEL DEPARTAMENTO.	37) Número de jubilados contratados en comparación con el total de funcionarios en servicio activo del departamento (número y porcentaje en relación con el total de funcionarios)	Porcentaje inferior al nivel de referencia (tercer ciclo)	Número de jubilados contratados por el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: Porcentaje de jubilados contratados en comparación con el total de funcionarios en servicio activo del departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: $x/y = \%$
38	Reducir el número de jubilados contratados en comparación con el total de funcionarios contratados durante el ciclo.	38) Jubilados contratados por cualquier período en comparación con el total de funcionarios contratados por un año o más, más los jubilados durante el ciclo (número y porcentaje del total de contratados)	Porcentaje inferior al nivel de referencia (tercer ciclo)	Número de jubilados contratados por el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: Porcentaje de jubilados contratados en comparación con el total de funcionarios contratados por el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: $x/y = \%$
<hr/>				
<i>Número</i>	<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas para el cuarto ciclo del PARH</i>	<i>Indicadores de cumplimiento del PAHR</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
39	Reducir el reemplazo de JUBILADOS y el número de jubilados EN PUESTOS DE ADOPCIÓN DE DECISIONES.	39 a) Número total de contratos concedidos a jubilados durante el ciclo 39 b) Número total de jubilados empleados durante el ciclo	Sensibilización	Número de contratos concedidos a jubilados por el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH: Número de jubilados empleados en el departamento/oficina en el tercer ciclo del PARH:

<i>Indicadores de sensibilización de la Secretaría de las Naciones Unidas Número para el cuarto ciclo del PARH</i>		<i>Indicadores de cumplimiento del PAHR</i>	<i>Indicadores de sensibilización del departamento/oficina en 2005-2006</i>	<i>Base de referencia de diciembre de 2004 o resultados del tercer PARH</i>
		39 c) Duración total de todos los periodos de empleo de jubilados durante el ciclo		Duración total de todos los periodos de empleo de jubilados en el departamento/oficina durante el tercer ciclo del PARH: días
		39 d) Duración media del empleo de jubilados		Duración media del empleo de jubilados en el departamento/ oficina durante el tercer ciclo del PARH: días por jubilado contratado (x días/y jubilados contratados)
		39 e) Número de jubilados empleados en puestos que afectan al proceso de adopción de decisiones (nivel de director y superior) durante el ciclo		Número de jubilados empleados por el departamento/oficina en puestos que afectan al proceso de adopción de decisiones en el tercer ciclo del PARH:

Nota: [*] Indica un margen de tolerancia del 20% que permite considerar que la actuación del departamento/oficina queda dentro de los límites aceptables de la respectiva meta de responsabilidad.

Anexo II

Departamentos y oficinas en que se aplican planes de acción en materia de recursos humanos

Comisión Económica para África
Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Comisión Económica para Europa
Comisión Económica y Social para Asia Occidental
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
Departamento de Asuntos de Desarme
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
Departamento de Asuntos Políticos
Departamento de Información Pública
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
Oficina de Asuntos Jurídicos
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Departamento de Gestión)
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
Oficina de las Naciones Unidas en Viena
Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (Departamento de Gestión)
Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (Departamento de Gestión)
Oficina de Servicios de Supervisión Interna
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Oficina del Secretario General Adjunto (Departamento de Gestión)
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

Anexo III

Formulario del pacto del personal directivo superior

Pacto de 2006

Entre (Jefe de Departamento) y (Secretario General)

A. Contexto

--

B. Prioridades y expectativas en materia de desempeño

i) Prioridades programáticas del Jefe de Departamento

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
-----------------	-------------------------	---------------------------

ii) **Objetivos especiales**

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
Objetivos comunes a todos los jefes de departamento		
Autoevaluación periódica efectiva de todos los programas y subprogramas de conformidad con A/60/73.	Establecimiento de una capacidad de autoevaluación y funcionamiento eficaz de procedimientos de recopilación de datos.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización completa del IMDIS con datos de desempeño de un período de 12 meses. • Planes de autoevaluación finalizados. • Recursos asignados de conformidad con el presupuesto de 2006-2007.
Presentación a tiempo de los documentos a los órganos rectores para su examen.	Presentación a tiempo de los documentos a Gestión de Conferencias.	Presentación del 90% de los documentos en la fecha establecida.
Otros objetivos trazados por el departamento		

iii) **Gestión de recursos humanos**

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
Objetivos comunes a todos los jefes de departamento		
Reducir al mínimo el nivel de vacantes.	Alcanzar un nivel de vacantes de puestos con cargo al presupuesto ordinario y con cargo a recursos extrapresupuestarios lo más próximo posible al 0%.	Vacantes de puestos con cargo al presupuesto ordinario de un 5% o menos. vacantes de puestos con cargo a recursos extrapresupuestarios de un 6,5% o menos.
Alcanzar el equilibrio de género del 50% en el cuadro orgánico y categorías superiores.	Aumentar la proporción de funcionarias respecto de funcionarios en el cuadro orgánico y categorías superiores.	Aumento del 2% de la representación en puestos de categoría D-1 y superiores y de categoría P-1 y superiores, o una representación del 50%.
Mejorar la distribución geográfica del personal de la Secretaría.	Aumentar el número de contratados de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y reducir el número de contratados de Estados Miembros excesivamente representados.	Proporción de contratados de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados superior al 33,3% de todos los contratados para puestos sujetos a distribución geográfica.

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
Lograr un 100% de cumplimiento respecto del PAS.	100% de cumplimiento respecto del PAS.	100% de cumplimiento respecto del PAS.

Otros objetivos trazados por el departamento

iv) Recomendaciones de los órganos de supervisión

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
Aplicar las recomendaciones de los órganos de supervisión en la medida en que no entrañen riesgo para la Organización.	Aplicación de las recomendaciones en el plazo convenido.	Aplicación del 90% de las recomendaciones en el plazo convenido. Aplicación del 10% restante en el plazo de tres meses desde la fecha convenida prevista.

Otros objetivos trazados por el departamento

v) Conducta

<i>Objetivo</i>	<i>Logros previstos</i>	<i>Indicador de éxito</i>
Objetivos comunes a todos los jefes de departamento		
Asegurar que los funcionarios declaren cualquier posible conflicto de intereses que se les presente en el desempeño de sus funciones.	Todos los funcionarios del departamento presentan sus declaraciones de situación financiera en el plazo previsto.	100% de cumplimiento del requisito de presentar declaraciones de situación financiera en el plazo previsto.
Mayor comprensión de la ética por los funcionarios del departamento.	Conclusión de la capacitación en materia de ética de todo el personal de departamento.	100% de cumplimiento de los requisitos de capacitación obligatoria.
Adoptar decisiones administrativas compatibles con la autoridad recibida y las normas y reglamentaciones de las Naciones Unidas.	Un nivel de quejas y apelaciones en relación con las decisiones administrativas del departamento proporcional al número de funcionarios del departamento y compatible con un entorno laboral transparente y abierto.	Evaluación satisfactoria de la actuación del departamento en el examen anual de los resultados de los procesos de la administración de justicia.

Otros objetivos trazados por el departamento

vi) Objetivos programáticos del departamento

Los objetivos programáticos generales, los logros previstos y los indicadores de éxito del departamento se describen en detalle en el presupuesto por programas aprobado por la Asamblea General. Esos objetivos son parte integrante de este Pacto y el logro de esos objetivos se incluirá en la evaluación de la actuación que se presentará para su examen por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y el Secretario General.

C. Firmas

Firma y fecha

Firma y fecha

Jefe(a) de Departamento

Secretario General

Anexo IV

Departamentos en que se aplican los pactos del personal directivo superior

Sede de las Naciones Unidas

Departamento de Asuntos de Desarme

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales

Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias

Departamento de Gestión

Departamento de Asuntos Políticos

Departamento de Información Pública

Departamento de Seguridad

Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios

Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo

Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Oficina de Asuntos Jurídicos

Oficina del Asesor Especial para África

Oficinas fuera de la Sede

Ginebra

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

Nairobi

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

Viena

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y Oficina de las Naciones Unidas en Viena

Comisiones regionales

Comisión Económica para África

Comisión Económica para Europa

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico

Comisión Económica y Social para Asia Occidental