



Asamblea General

Distr. general
14 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Tema 135 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable (A/67/324);
- b) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable: movilidad (A/67/324/Add.1);
- c) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/67/329);
- d) Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas (A/67/329/Add.1);
- e) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012 (A/67/171 y Corr.1);
- f) Enmiendas del Reglamento del Personal (A/67/99 y Corr.1);
- g) Actividades de la Oficina de Ética (A/67/306).

2. La Comisión Consultiva también tuvo ante sí, para su información, los informes de la Dependencia Común de Inspección titulados “Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (A/67/337), “Relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas” (A/67/136) y “Examen del Servicio Médico en el sistema de las Naciones Unidas” (A/66/327), así como las observaciones del Secretario General y de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la



coordinación sobre esos informes, que figuran, respectivamente, en los documentos A/67/337/Add.1, A/67/136/Add.1 y A/66/327/Add.1. Durante su examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, que proporcionaron información y aclaraciones adicionales. La Comisión también se reunió con representantes del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas, cuando se lo solicitaron, y, por videoconferencia, con representantes del Sindicato del Personal del cuadro del Servicio Móvil, de los sindicatos de las comisiones regionales, el Sindicato de Ginebra y el Sindicato de Nairobi.

3. Las secciones II y III del presente informe se refieren al informe del Secretario General titulado “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable” (A/67/324) y su adición sobre la movilidad (A/67/324/Add.1). En las secciones IV a VII se examinan los demás informes del Secretario General relativos a la gestión de los recursos humanos, que se mencionan en el párrafo 1, apartados c) a g).

II. Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos

4. El informe del Secretario General que figura en el documento A/67/324 está basado en el informe anterior del Secretario General (A/65/305 y Add.1 a 4) y en él se describen las reformas de la gestión de los recursos humanos ya aplicadas o que se vienen aplicando desde la adopción de las decisiones por la Asamblea General en sus períodos de sesiones sexagésimo tercer y sexagésimo quinto (resoluciones 63/250 y 65/247). En el informe también se establecen las medidas que el Secretario General considera que deberían ser las próximas en adoptarse en el proceso de reforma (véanse el cuadro 1 del informe, en el que se presenta un resumen de los progresos realizados hasta agosto de 2012, y el cuadro 2, en el que se indican las próximas medidas).

5. En el párrafo 6 del informe del Secretario General se señala que el objetivo general de la serie de reformas de los recursos humanos es crear una Organización que esté en mejores condiciones de cumplir los mandatos que le han encomendado los Estados Miembros, gracias a una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable. **Si bien reconoce los constantes esfuerzos que realiza el Secretario General para resolver las cuestiones planteadas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 65/247, la Comisión Consultiva opina que aún queda mucho por hacer. Por otra parte, la Comisión considera que hubiera convenido que en el informe se evaluara si las medidas de reforma aplicadas hasta la fecha, en particular los arreglos contractuales simplificados, estaban dando los resultados esperados. La Asamblea General debería contar con información adicional sobre esta cuestión a la hora de examinar el informe del Secretario General.**

Arreglos contractuales

6. En los párrafos 16 a 19 de su informe, el Secretario General indica que, desde que se aprobó la resolución 65/247 de la Asamblea General, en la que la Asamblea decidió las modalidades de concesión de contratos continuos con arreglo al nuevo marco contractual, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado el marco jurídico por el que se rige el examen anual para la concesión de contratos continuos en función del límite máximo de puestos (véanse el boletín del Secretario

General ST/SBG/2011/9 y la instrucción administrativa ST/AI/2012/3), así como la herramienta electrónica, en Inspira, para ayudar a administrar esos contratos. En el párrafo 20, el Secretario General señala que el primer examen de los contratos continuos ha de empezar a fines de 2012, una vez que haya terminado el examen único de los contratos de los funcionarios que reunían los requisitos para la conversión en contratos permanentes.

7. En lo que respecta al examen único para la conversión en contratos permanentes, en el cuadro 1 del informe se indica que, al 23 de julio de 2012, el 99% de los contratos de los funcionarios que reunían los requisitos (4.111 funcionarios) se habían convertido en contratos permanentes. En su informe sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General afirma que, como resultado del proceso de examen, la proporción de funcionarios con nombramiento permanente o continuo con respecto al total de funcionarios ha aumentado del 11% al 17% (A/67/329, cuadro 2). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, aunque el aumento del número de nombramientos permanentes no tenía repercusiones financieras en lo que respecta a los beneficios y prestaciones, las cuantías de las indemnizaciones por rescisión del nombramiento y en lugar del aviso previo que han de pagarse a los funcionarios con nombramientos permanentes o continuos eran superiores a las pagaderas a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que supervise los niveles de gastos correspondientes a las indemnizaciones por rescisión del nombramiento y en lugar del aviso previo y que informe de cualquier desviación de los anteriores patrones como parte de su análisis de los beneficios realizado hasta la fecha por su conjunto de reformas (véase el párrafo 5 del presente informe).**

Planificación de la fuerza de trabajo

8. La Comisión Consultiva ha señalado en varias ocasiones la necesidad de establecer una planificación sistemática de la fuerza de trabajo (véase A/63/526, párr. 9, y A/65/537, párr. 9) y, en su resolución 66/246, la Asamblea General solicitó que se formulara una estrategia de planificación de la sucesión en los cargos para todos los departamentos de la Secretaría. En el cuadro 3 del informe sinóptico se resumen las estrategias de planificación de la sucesión en los cargos que se están aplicando en atención a esa solicitud. En el párrafo 22 del informe se indica que esas estrategias se centran en las esferas en que se permite la sucesión en los cargos mediante la contratación basada en una lista de candidatos.

9. En el cuadro 3 del informe se indica que la previsión de las jubilaciones constituye la principal herramienta estratégica que se utiliza para la planificación de la sucesión en los puestos que no son del Servicio Móvil. A ese respecto, en el párrafo 23 del informe se señala que, durante el período del informe, se elaboró una previsión quinquenal de las jubilaciones, que reveló que cada año se jubilarían un promedio de 681 funcionarios (o sea el 1,8% del total de funcionarios).

10. Con respecto a un asunto conexo, el Secretario General indica en los párrafos 24 y 25 de su informe que, si bien el proceso para sustituir a los funcionarios que se jubilan se iniciaba por lo general con una antelación mínima de seis meses con respecto a la fecha de jubilación, las vacantes rara vez se habían cubierto para la fecha de cese de aquellos ya que, incluso en los casos en que se había seleccionado el sustituto, la persona no se había incorporado aún al puesto. En consecuencia, el

inicio de la tramitación de las jubilaciones se ha adelantado de seis meses a 12 meses antes de la fecha de jubilación. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito esta medida y confía en que gracias a ella ya no habrá demoras en la cobertura de los puestos que hayan dejado vacantes los funcionarios que se jubilan.**

11. La función de Inspira y del proyecto de planificación de los recursos institucionales (Umoja) en la planificación de la fuerza de trabajo se aborda brevemente en los párrafos 29 y 30 del informe sinóptico. Se señala que los códigos de empleo, que relacionan los anuncios de vacantes con las solicitudes de los candidatos y las listas, constituyen los elementos constitutivos del sistema Inspira y también se usarán ampliamente en el sistema de planificación de los recursos institucionales. Según el Secretario General, un obstáculo particularmente difícil para realizar análisis eficaces de la información sobre la fuerza de trabajo ha sido la proliferación de dichos códigos y, en consecuencia, durante el período de que se informa se ha emprendido un proyecto de expurgación de esos códigos como resultado del cual se han expurgado unos 7.000 códigos de empleo reduciéndolos, mediante su racionalización y uniformación, aproximadamente a 2.000. La Comisión Consultiva formula más observaciones sobre Inspira en los párrafos 37 a 39 del presente informe.

12. **La Comisión Consultiva pone de relieve que en una planificación adecuada de la fuerza de trabajo se debe tener en cuenta la necesidad de cubrir las vacantes actuales y futuras, mediante un proceso competitivo que incluya a postulantes internos y externos, con candidatos que cumplan las más altas normas de eficiencia, competencia e integridad. Al tiempo que observa las medidas adoptadas para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo durante el período de que se informa, y reconociendo que las necesidades de dotación de personal de la Organización dependen de los mandatos, que pueden ser difíciles de predecir, la Comisión considera que se podría hacer más para abordar su anterior observación en el sentido de que hay un margen para hacer proyecciones de las necesidades en los grandes grupos ocupacionales, como los de personal de los servicios lingüísticos, administrativo, de finanzas, de seguridad y de asuntos políticos y económicos, que incluyan el número de funcionarios y las competencias que se necesitarán (véase A/65/537, párr. 9). En opinión de la Comisión, esas previsiones deberán facilitarse con la plena aplicación de Inspira y el sistema de planificación de los recursos institucionales y la correspondiente depuración de los datos relativos a los recursos humanos.**

13. **Además, la Comisión Consultiva considera que el éxito en la aplicación de cualquier política de movilidad dependerá en gran medida de la mejora de la previsión de las necesidades futuras de dotación de personal, ya que solo se pueden tomar decisiones acerca de los puestos en que un funcionario estaría en las mejores condiciones de prestar servicios a la Organización si las necesidades están claramente definidas. En consecuencia, la Comisión espera que el Secretario General incluya en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos información detallada sobre las medidas que se han adoptado para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo.**

Selección y contratación de personal

14. En su resolución 65/247, la Asamblea General solicitó al Secretario General que llevara a cabo un examen exhaustivo de todo el proceso de contratación para mejorar el tiempo de respuesta total con miras a alcanzar el objetivo de llenar los puestos en un máximo de 120 días. A fin de atender a esa solicitud, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos elaboró un marco de supervisión con arreglo al cual asignó la responsabilidad de cada etapa del proceso de contratación a la instancia competente y fijó los objetivos de cada etapa (A/67/324, párr. 32). En el cuadro 4 del informe se presentan los datos obtenidos utilizando el marco.

15. El Secretario General indica que, después del examen del proceso de contratación, se observó que los procesos de selección —con exclusión de las selecciones realizadas mediante lista de candidatos, que son casi el doble de rápidas que las normales— tardan actualmente un promedio de 171 días, sin incluir el plazo de publicación de las vacantes, que varía entre 15 y 60 días. En 2011 tardó un promedio de 170 días. El Secretario General señala que el mayor retraso en el proceso de selección se produce en la segunda etapa, a saber, la recomendación de candidatos, que toma a los administradores encargados de la contratación un promedio de 112 días, en comparación con el objetivo de 40 días (*ibid.*, cuadro 4 y párr. 35). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que para cada vacante en la Secretaría se presentaban en promedio 142 solicitudes.

16. El Secretario General indica que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha adoptado medidas para mejorar los plazos para la tramitación de la contratación, que se describen en el párrafo 34 del informe. En particular, a fin de reducir el tiempo que tarda la segunda etapa del proceso de selección, se ha impartido capacitación y orientación de forma sistemática a los administradores encargados de la contratación y las oficinas ejecutivas para asegurar que planifiquen y asignen tiempo suficiente para llevar a cabo las actividades de evaluación, y se ha implantado el enfoque de la lista preliminar y lista final a fin de reducir la carga de trabajo de los administradores ya que les permite distinguir entre los postulantes que cumplen únicamente los criterios básicos de evaluación y aquellos que también reúnen las cualificaciones requeridas.

17. **La Comisión Consultiva toma nota de los esfuerzos desplegados por el Secretario General para determinar la persona o entidad responsable de cada una de las etapas del proceso de contratación, calcular el tiempo requerido para cada etapa y establecer dónde se producen los cuellos de botella, así como de las pocas medidas correctivas que se han aplicado hasta la fecha. Preocupa a la Comisión que aún no se haya cumplido el objetivo establecido de los 120 días para llenar los puestos y lamenta que el aumento de la eficiencia que se preveía lograr con la introducción de Inspira y de las mejoras en el proceso de los órganos centrales de examen (véase A/65/537, párr. 12) no hayan dado lugar a una reducción del tiempo que toma llenar las vacantes. Al observar que los administradores encargados de la contratación están tardando un promedio de 112 días para recomendar a los candidatos, en comparación con el objetivo de 40 días, la Comisión opina que solo se logrará una reducción significativa del tiempo que toma la contratación si se abordan las causas de las demoras y si se hace rendir cuentas a los responsables. En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que investigue las razones de las demoras en cada etapa del proceso de**

contratación. El Secretario General deberá informar del resultado de esa labor y proponer medidas adecuadas para abordar los problemas señalados, en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.

Gestión de la actuación profesional

18. En los párrafos 38 a 55 del informe se describen las medidas adoptadas y previstas para fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional en las Naciones Unidas. Se señala, entre otras cosas, que la capacitación obligatoria en gestión de la actuación profesional para todos los administradores y supervisores se introdujo en septiembre de 2011 y que el programa de orientación para funcionarios recién contratados y jóvenes profesionales incluye sesiones sobre la gestión de la actuación profesional. Además, el módulo de gestión electrónica de la actuación profesional de Inspira se desplegó a nivel mundial en abril de 2012. Según el Secretario General, la gestión electrónica de la actuación profesional será beneficiosa para la Organización por que, una vez que esté conectada a los módulos de gestión institucional del aprendizaje y dotación de personal de Inspira, permitirá vincular fácilmente las esferas que deben perfeccionarse a las oportunidades de aprendizaje. El Secretario General informa a este respecto que, debido al nivel relativamente bajo de adopción, el mecanismo de evaluación por múltiples evaluadores de la fase piloto del módulo electrónico de gestión de la actuación profesional no se ha desplegado a nivel global en espera de que se realice un examen de la experiencia adquirida.

19. En lo que respecta a la cuestión de la recompensa de una actuación profesional excelente, el Secretario General indica que el grupo de trabajo sobre la gestión de la actuación profesional del Comité del Personal y la Administración ha elaborado un marco para el reconocimiento y la recompensa que está basado en el marco de gestión de la actuación profesional de la Comisión de Administración Pública Internacional y en las mejores prácticas de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Atendiendo a su solicitud, se facilitó a la Comisión Consultiva un ejemplar del marco y se la informó de que estaba diseñado para promover una cultura de aprecio en la Organización, fomentar un buen desempeño y retener al personal cualificado, y promover los valores de la organización. El marco pone de relieve el reconocimiento no oficial de los logros mediante el reconocimiento, la aprobación, las oportunidades de adelanto, eventos de celebración y el interés del personal de categoría superior, y propuso el establecimiento de planes locales de premios.

20. En lo que respecta al rendimiento insuficiente, en los párrafos 44 y 45 de su informe sinóptico, el Secretario General indica que las disposiciones para detectar y corregir las deficiencias relacionadas con la actuación profesional figuran en la instrucción administrativa ST/AI/2010/5 y Corr.1. Con arreglo a esa instrucción, si esas deficiencias no se rectifican con medidas como el asesoramiento, la transferencia a otra función más adecuada, la capacitación adicional y/o el establecimiento de un plan para mejorar la actuación profesional con plazos determinados, podrían tomarse medidas administrativas, como no renovar o rescindir el nombramiento, o no otorgar al funcionario su incremento periódico de sueldo. Se señala además que, en la actualidad el programa de capacitación en gestión de la actuación profesional que se menciona en el párrafo 18 del presente informe es el mecanismo principal para asegurar que el personal directivo esté debidamente capacitado para sancionar el rendimiento insuficiente.

21. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se habían retenido muy pocos incrementos periódicos de sueldo por rendimiento insuficiente. También se presentó a la Comisión el siguiente cuadro, en el que se muestra el número de funcionarios que recibieron las calificaciones de “cumple parcialmente las expectativas” o “no cumple las expectativas” y recibieron sanciones en los últimos cinco ciclos de evaluación de la actuación profesional:

Cuadro 1

Casos de actuación profesional insatisfactoria y sanciones impuestas durante los últimos cinco ciclos de evaluación de la actuación profesional

<i>Casos de actuación profesional insatisfactoria y sanciones impuestas</i>	<i>Ciclo de evaluación</i>				
	<i>2007-2008</i>	<i>2008-2009</i>	<i>2009-2010</i>	<i>2010-2011</i>	<i>2011-2012</i>
Número de calificaciones de “cumple parcialmente las expectativas”	183	169	281	337	166
Número de calificaciones de “no cumple las expectativas”	12	18	28	28	12
Número de funcionarios separados de la Organización	3	1	0	2	1
Número de funcionarios transferidos	0	0	1	0	0
Número de funcionarios que renunciaron	0	0	1	0	0
Número de refutaciones ^a	n.d.	n.d.	n.d.	36	17
Actuación profesional insatisfactoria por lugar					
Sede (Nueva York, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales)	85	86	129	127	92
Misiones sobre el terreno	110	101	180	238	86

^a Las refutaciones se reúnen y registran manualmente y estos datos representan al 50% de las oficinas, departamentos y misiones al 21 de septiembre de 2012.

22. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que eran varias las razones por las cuales se habían impuesto tan pocas sanciones por actuación profesional insatisfactoria, incluida la necesidad de ajustarse a los requisitos del debido proceso establecidos en la política de gestión de la actuación profesional y el tiempo necesario para ello; la existencia de la amplia gama de medidas que debían imponerse, incluida la aplicación de un plan para mejorar el desempeño, antes de recurrir a las sanciones; y el hecho de que la retención de los incrementos del sueldo era una medida opcional. Se informó a la Comisión de que las cifras que figuran más arriba mostraban que era necesario que la Organización volviera a examinar seriamente el problema de la actuación profesional insatisfactoria. Con ese fin, el grupo de trabajo sobre la gestión de la actuación profesional del Comité del Personal y la Administración estaba examinando las formas en que podía revisarse la política de gestión de la actuación profesional para determinar las medidas necesarias para gestionar los casos de actuación profesional insatisfactoria.

23. La Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución 65/247, la Asamblea General puso de relieve que un sistema de evaluación de la actuación profesional

digno de crédito, justo y plenamente funcional es esencial para que la gestión de los recursos humanos sea eficaz. **La Comisión toma nota de los esfuerzos que viene realizando el Secretario General para atender a la solicitud de la Asamblea General de que continúe elaborando y aplicando medidas para fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional, y acoge con beneplácito, en particular, la elaboración del marco de reconocimiento y recompensa a que se hace referencia en el párrafo 19 del presente informe. La Comisión insta al Secretario General a que prosiga sus esfuerzos en este sentido.**

24. No obstante, al mismo tiempo, la Comisión Consultiva está preocupada por las deficiencias detectadas en el sistema vigente de sanciones por actuación profesional insatisfactoria, lo que podría repercutir negativamente en la productividad y socavar la capacidad de la Secretaría para ejecutar los mandatos que la Asamblea General le ha encomendado. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que adopte, como cuestión prioritaria, todas las medidas necesarias para corregir esas deficiencias, en particular agilizando los trabajos del grupo de trabajo sobre la gestión de la actuación profesional del Comité del Personal y la Administración, y que informe sobre los resultados logrados en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.

25. Con respecto a un asunto conexo, la Comisión Consultiva recuerda que, en su informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, el Secretario General indica que la Oficina del Ombudsman ha determinado que la gestión de la actuación profesional es la cuestión intersectorial más importante. Se afirma, entre otras cosas, que muchos conflictos relacionados con la selección, el progreso en la carrera y la no renovación del nombramiento son manifestaciones de anteriores deficiencias en la gestión de la actuación profesional. Durante su examen de ese informe, se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que el sistema de evaluación de la actuación profesional tenía verdaderos efectos y consecuencias en la situación contractual de los funcionarios. En el informe se destaca el hecho de que las evaluaciones de la actuación profesional afectan a la dotación de personal de la Organización, en particular en el contexto del proceso de reducción de la plantilla y de reducción presupuestaria (A/67/172, párrs. 107 a 131). A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que, de conformidad con la resolución 65/247 de la Asamblea General, el otorgamiento de contratos continuos a los funcionarios depende, entre otras cosas, de haber obtenido una calificación mínima de la actuación profesional de “Cumple las expectativas” o equivalente en los cuatro últimos informes de evaluación de la actuación profesional.

Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera

26. En su informe sinóptico, el Secretario General pone de relieve la importancia estratégica del aprendizaje y la promoción de las perspectivas de carrera para conseguir una fuerza de trabajo que tenga carácter mundial, dinámico y adaptable, y afirma que en los últimos 10 años, el programa de aprendizaje de la Organización se ha ampliado considerablemente para ofrecer al personal una amplia gama de oportunidades para desarrollar las capacidades de gestión y directivas, mejorar las aptitudes de comunicación y solución de conflictos, mejorar la gestión de los recursos humanos y financieros y mejorar los conocimientos sustantivos (A/67/324, párrs. 56 y 57).

27. Se señala que para el bienio 2012-2013 un total de 23,2 millones de dólares de la consignación del presupuesto ordinario de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está dedicado a los programas de aprendizaje. Según el Secretario General, esa cuantía es inferior al 2% de los gastos de personal, que se considera el mínimo en las mejores prácticas. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el objetivo del 2% era compatible con varios estudios de investigación en materia de aprendizaje y capacitación en relación con las mejores prácticas en los sectores público y privado. Atendiendo a su solicitud, se presentó a la Comisión Consultiva el siguiente cuadro sobre el total de recursos dedicados a actividades de capacitación en el bienio 2012-2013 con cargo al conjunto de fuentes de financiación, es decir, el presupuesto ordinario, la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz, los distintos presupuesto de mantenimiento de la paz y los recursos extrapresupuestarios:

Cuadro 2

Total de recursos aprobados para actividades de capacitación en el bienio 2012-2013

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Gastos de personal, incluido el personal temporario general</i>	<i>Fondos para capacitación</i>	<i>Recursos para la capacitación como porcentaje de los gastos de personal</i>
Presupuesto ordinario	2 740 273,9*	33 651,5	1,23
Cuenta de Apoyo	427 005,2**	8 897,6	2,08
Misiones de mantenimiento de la paz (incluidas la BLNU y la UNSOA)	2 850 677,6**	40 225,3	1,41
Subtotal	6 017 956,7	82 774,4	1,38
Recursos extrapresupuestarios	3 408 570,1	6 273,3	0,18
Total	9 426 526,8	89 047,7	0,94

* Sueldos netos (excluidas las contribuciones del personal).

** Refleja las necesidades para el ejercicio económico de 2012/13 prorrateadas entre dos años.

Dada la magnitud de los recursos dedicados a la capacitación, la Comisión Consultiva espera que se siga haciendo un seguimiento cuidadoso de los gastos (véase también A/66/779, párrs. 25 y 26, para más información sobre las observaciones de la Comisión acerca de la capacitación en mantenimiento de la paz).

28. En los párrafos 59 a 63 del informe se esbozan los progresos realizados en el ámbito del aprendizaje y la promoción de las perspectivas de carrera durante el período que abarca el informe. En particular, se señala que ha concluido el examen del marco de competencias de la Organización. Según el Secretario General, el examen se llevó a cabo con el fin de garantizar que las competencias reflejaran las necesidades actuales y futuras de la Organización, teniendo en cuenta los comportamientos determinados como esenciales para obtener una fuerza laboral global, dinámica y adaptable. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva información adicional sobre el proceso de examen, que había

sido diseñado para obtener aportaciones de los funcionarios, los administradores y los directivos superiores de toda la Organización, así como para comprender mejor los marcos que se estaban utilizando en los organismos, fondos y programas. La Comisión recibió también un ejemplar del proyecto de marco de competencias revisado que, después de realizar consultas en toda la Secretaría, ha de publicarse a principios de 2013.

29. En lo que se refiere concretamente a la capacitación para el desarrollo de la capacidad de liderazgo y de gestión, el Secretario General señala en su informe que, después de la introducción de los programas mejorados para el desarrollo de la capacidad de liderazgo y de gestión en 2009, unos 1.900 funcionarios de categoría P-4 y P-5 y unos 440 funcionarios de categoría D-1 y D-2 habrán completado los programas para finales de 2012. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el costo por participante en esos programas era de 3.913 dólares. El costo medio de alojamiento para el programa de cinco días fue de 1.145 dólares por participante. Mientras que los gastos de viaje para el programa dirigido a funcionarios de categorías P-4 y P-5 fueron limitados debido a que se ofreció en todos los principales lugares de destino, los gastos de viaje para el programa dirigido a funcionarios de categorías D-1 y D-2, que se ofrece solo en Nueva York y Ginebra, ascendieron aproximadamente a 10.000 dólares por participante. Hasta la fecha, en 2012, se habían gastado 360.000 dólares en viajes de los funcionarios de categorías D-1 y D-2 en relación con el programa de desarrollo de la capacidad de liderazgo.

30. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en su resolución 66/246, destacó que la mayor parte posible de los recursos asignados para fines de capacitación debía destinarse a la preparación y la impartición de la capacitación, y que los gastos secundarios, incluidos los viajes conexos, debían reducirse al mínimo. **Al tiempo que reconoce el valor de la capacitación para mejorar las aptitudes y competencias directivas y de gestión, la Comisión recomienda que solo se permita a los funcionarios viajar fuera de su lugar de destino para participar en actividades de capacitación en materia de gestión y liderazgo cuando pueda demostrarse que hacerlo resulta más económico.**

31. A este respecto, la Comisión Consultiva señala que sus recomendaciones sobre las condiciones de viaje por vía aérea para actividades de aprendizaje y desarrollo figuran en su informe sobre propuestas para una utilización más eficaz y eficiente de los recursos para viajes por vía aérea (A/66/739), que la Asamblea viene examinando.

32. La Comisión Consultiva también formuló preguntas acerca de las medidas que había adoptado el Secretario General para medir los efectos de los programas de capacitación en la actuación del personal. Se informó de que todos los programas y actividades de aprendizaje estructurados se evaluaban sobre la base de las opiniones inmediatas que transmitían los participantes en función de la pertinencia de los programas para su trabajo y la intención de aplicar los nuevos conocimientos adquiridos. Además, varios programas, incluidos los programas de gestión y liderazgo mencionados, han sido objeto de evaluaciones más detalladas y sistemáticas de los efectos de la capacitación mediante la metodología de “rendimiento de la inversión” aprobada y recomendada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Se informó a la Comisión de que, en general, los resultados de esas evaluaciones habían sido muy alentadores e

indicaban un rendimiento positivo de la inversión de la Organización en el aprendizaje.

33. En los párrafos 64 a 66 de su informe, el Secretario General describe las medidas que han de adoptarse durante el próximo período y en períodos subsiguientes. Indica, entre otras cosas, que se viene realizando un examen de los programas de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera de la Organización con miras a reforzar el vínculo directo que existe entre el aprendizaje y la promoción de las perspectivas de carrera, y establecer una estrategia mundial para prestar apoyo a una fuerza de trabajo más móvil. Observa que esa medida redundará en importantes revisiones de la estrategia de aprendizaje respaldada en 2011 por la Junta Asesora en Capacitación de las Naciones Unidas. **La Comisión Consultiva espera que el Secretario General informe sobre los resultados del examen en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos. Cualquier revisión de la estrategia de aprendizaje deberá presentarse a la Asamblea General para su examen.**

34. En el párrafo 66 del informe, se indica que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos comenzará a aplicar la gestión del aprendizaje institucional, un módulo de Inspira, en toda la Organización en 2013. Las ventajas de este sistema incluyen la simplificación de la gestión del aprendizaje, la consolidación de los contenidos y el material didáctico y un seguimiento del aprendizaje más eficiente, que incluirá la supervisión del objetivo mínimo de cinco días de capacitación por funcionario por año, establecido en la política de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera de la Organización. En lo que respecta a esta última ventaja, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que hasta el momento la capacidad de la Secretaría para el seguimiento de los historiales de aprendizaje de los funcionarios había estado limitada por el hecho de que no se disponía de un sistema institucional de gestión del aprendizaje.

35. La Comisión Consultiva recuerda que ya ha señalado anteriormente la falta de una metodología y un sistema de seguimiento para evaluar los resultados de la capacitación en mantenimiento de la paz y esferas conexas, y también ha expresado su preocupación por que no se llevan a cabo una supervisión y un seguimiento para determinar si el personal recibe la capacitación que necesita, o si, por el contrario, algunas personas reciben una formación innecesaria o asisten a múltiples cursos de capacitación que no guardan relación con su ámbito de responsabilidad (véanse A/56/941, párr. 30, A/59/736, párrs. 76 y 77, y A/65/743, párr. 137, entre otros). La Junta de Auditores y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna también han abordado esta cuestión (véanse A/58/384, anexo, y A/59/253, párrs. 81 y 122). **En consecuencia, la Comisión Consultiva está decepcionada por que hasta la fecha no se han hecho progresos apreciables. Esta situación muy poco satisfactoria no beneficia a los intereses de la Organización y puede socavar los esfuerzos destinados a garantizar la utilización más prudente de los recursos.**

36. **En opinión de la Comisión Consultiva, la capacidad para el seguimiento de los historiales de aprendizaje de los funcionarios permitirá al Secretario General asegurar un uso más eficiente y efectivo de los fondos para fines de capacitación, entre otras cosas, mediante la eliminación de las duplicaciones. También hará posible establecer relaciones más claras entre la capacitación y la actuación profesional. La Comisión considera que el hecho de que no exista un sistema institucional de gestión del aprendizaje no debería haber impedido**

mantener historiales de aprendizaje de los funcionarios, aunque confía en que en el próximo período la aplicación del módulo de gestión del aprendizaje institucional de Inspira resolverá completamente este problema. La Comisión espera que el Secretario General informe de los progresos realizados en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos. La Comisión Consultiva ha formulado observaciones más extensas sobre la supervisión y la evaluación de las actividades de capacitación en su informe más reciente sobre cuestiones intersectoriales relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz (A/66/718, párrs. 65 a 70).

Inspira

37. En su informe sinóptico, el Secretario General recuerda que Inspira, el programa de informática en que se basa el sistema de gestión de talentos aprobado por la Asamblea General en su resolución 61/244, proporciona la tecnología necesaria para apoyar el sistema en las esferas de la dotación del personal, la precontratación (que ahora se conoce como gestión del ofrecimiento), la gestión de la actuación profesional, la gestión de puestos, el portal de desarrollo profesional, la elaboración de informes analíticos, la contratación de consultores y la gestión del aprendizaje institucional. Afirma que dado que Inspira servirá en definitiva para apoyar la gestión de talentos tanto en las sedes como en las misiones sobre el terreno, fortalecerá considerablemente la capacidad de la Organización de planificar, ejecutar, vigilar e informar respecto de cuestiones relacionadas con los talentos a nivel mundial (A/67/324, párrs. 67 y 68).

38. En los párrafos 69 a 71 del informe, el Secretario General describe los progresos realizados en la aplicación de Inspira en el período que abarca el informe. Los principales logros incluyen más de 250 mejoras y modificaciones al módulo relativo a la dotación del personal, la puesta en marcha del sistema de gestión electrónica de la actuación profesional (véase también el párr. 18) y el lanzamiento del proyecto piloto sobre gestión del aprendizaje institucional. El gráfico III del informe incluye una sinopsis esquemática de la aplicación general de Inspira, junto con los planes futuros.

39. Por lo que respecta a la integración entre Inspira y el sistema de planificación de los recursos institucionales que se menciona en el párrafo 77 del informe sinóptico, el Secretario General indica, en su cuarto informe sobre la marcha del proyecto de planificación de los recursos institucionales, que la plena aplicación de los procesos de recursos humanos incluidos en la Ampliación de Umoja 1 se ha aplazado hasta el 31 de diciembre de 2015 (A/67/360, anexo IV). **Si bien es de lamentar ese retraso, la Comisión Consultiva confía en que el Secretario General utilice el tiempo adicional para planificar y preparar adecuadamente la integración de los dos sistemas, que será vital para lograr plenamente los beneficios de ambos. En este sentido, la Comisión reitera su opinión expresada anteriormente de que la integración efectiva de Inspira y el sistema de planificación de los recursos institucionales es clave para el desarrollo de un sistema eficiente, integral y con capacidad de respuesta para la gestión de los recursos humanos de la Organización, particularmente en la esfera decisiva de la planificación de la fuerza de trabajo (A/66/779, párr. 125, véase también el párr. 12).**

Programa para jóvenes profesionales

40. El programa para jóvenes profesionales, aprobado por la Asamblea General en su resolución 65/247, se basa en el anterior concurso nacional de contratación y lo sustituye, e incorpora el concurso para la contratación al Cuadro Orgánico de funcionarios de otras categorías (véase el boletín del Secretario General ST/SGB/2011/10). El Secretario General indica en su informe que el primer examen con el nuevo sistema se llevó a cabo el 7 de diciembre de 2011 y participaron 76 Estados Miembros. Se recibieron 33.791 solicitudes, un aumento del 208% respecto al examen de 2011, y de un total de 4.426 candidatos que se presentaron al examen (un aumento del 81% en comparación con 2010), quedaron seleccionados 96. Transcurrieron 11 meses desde el anuncio del examen al establecimiento de la lista de candidatos aprobados. A pesar del aumento del número de solicitudes, el proceso duró dos meses menos que en 2010 (A/67/324, párrs. 79 a 81). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, al 21 de septiembre de 2012, se había contratado a 15 de los 96 candidatos aprobados.

41. En el párrafo 80 del informe, el Secretario General recuerda que su propuesta original sobre el programa para jóvenes profesionales era que se rebajase el límite de edad de 32 a 26 años, y que por consiguiente los candidatos elegidos ingresaran en la Organización en la categoría P-1. Sin embargo, habida cuenta de la decisión de la Asamblea General de no rebajar el límite de edad, el Secretario General la invita a que confirme el entendimiento de que su intención original no era que todos los candidatos elegidos ingresaran únicamente en la categoría P-1 (véase también el párr. 130 a) del informe sinóptico). **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General confirme el entendimiento del Secretario General de que la contratación de candidatos aprobados del programa para jóvenes profesionales se realice en la categoría P-1 o P-2, dependiendo de las calificaciones de los candidatos para cumplir los requisitos de la descripción pertinente de los puestos de trabajo y la disponibilidad de puestos.**

42. En los párrafos 82 y 83 y en el cuadro 5 del informe se afirma que durante el período del que se informa se tomaron medidas para racionalizar la lista de candidatos preseleccionados del concurso nacional de contratación poniéndose en contacto con los candidatos para que indicaran si deseaban permanecer en ella, actualizar la información y permitir que los candidatos cualificados se presentaran a la lista pertinente de puestos de categoría P-3. La Comisión Consultiva pidió información actualizada sobre el número de candidatos que permanecían en la lista al 21 de septiembre de 2012. Se la informó que de los 419 candidatos en la lista original al 1 de enero de 2012, 253 habían indicado que deseaban permanecer en la lista y 166 habían sido eliminados. De esos 166, no se pudo contactar a 34 de ellos por teléfono o correo electrónico, 12 ya no estaban interesados en obtener un empleo en las Naciones Unidas y 120 candidatos no respondieron. En el período comprendido entre enero y septiembre de 2012 se contrató a un total de 64 candidatos, con lo que quedaba en la lista un total de 189 personas. También se proporcionó a la Comisión el siguiente cuadro, que muestra el año en que hicieron el examen los candidatos restantes en la lista de puestos de categoría P-2 y P-3:

Cuadro 3
Listas de los concursos nacionales de contratación (P-2 y P-3)

<i>Año de examen</i>	<i>Número de candidatos</i>
1993	3
1994	2
1995	1
1997	1
1998	1
1999	1
2000	2
2001	7
2002	6
2003	5
2004	12
2005	30
2006	10
2007	6
2008	26
2009	23
2010	53
Total	189

La Comisión Consultiva aprecia los esfuerzos del Secretario General por racionalizar la lista del concurso nacional de contratación y confía en que se contrate a los candidatos restantes lo antes posible.

43. En los párrafos 85 y 86 de su informe, el Secretario General indica que una serie de mejoras adicionales al programa para jóvenes profesionales que inicialmente estaban previstas para 2013 y de allí en adelante, incluida la orientación y capacitación a los candidatos antes de que asumieran sus funciones y la consignación de un presupuesto de formación de 2.500 dólares destinados específicamente al desarrollo profesional y el apoyo de cada integrante (véase A/65/305/Add.4), tendrían que esperar. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había decidido basarse en una combinación de instrumentos de aprendizaje electrónico y seminarios por la web para asegurar que, antes de su incorporación, los nuevos contratados tenían conocimientos básicos de las reglas, reglamentos y normas de las Naciones Unidas. Durante su primer año en la Organización, la orientación inicial adicional, nuevos cursos de aprendizaje electrónico y un cursillo en persona los guiarían en su despliegue inicial y los prepararían para el programa de reasignación planificada. Otras necesidades de capacitación más general de los jóvenes profesionales se atenderían mediante los recursos existentes de promoción de las perspectivas de carrera del personal.

44. En el párrafo 130 b) de su informe, el Secretario General solicita a la Asamblea General que refrende las enmiendas del componente de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera del programa para jóvenes profesionales. **La Comisión Consultiva no se opone a esa medida. La Comisión espera que el Secretario General supervise el efecto de esas modificaciones del programa y la informe sobre sus conclusiones en el contexto de su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.**

45. Por lo que respecta a la posibilidad de que los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos sean ascendidos al Cuadro Orgánico, el Secretario General indica en el párrafo 88 de su informe que como parte de los esfuerzos por asegurar que “todos los Estados Miembros ... estén suficientemente representados en la Secretaría”, desde 1996 la Secretaría ha permitido a los funcionarios que son nacionales de un país que participa en el concurso nacional de contratación o programa para jóvenes profesionales que se presenten al concurso o programa como candidatos externos si cumplen los requisitos necesarios (el denominado proceso “de G a N”). Señala que entre 1996 y 2011, un total de 1.329 funcionarios se presentaron en esa calidad, de los cuales 85 resultaron seleccionados.

46. En el mismo párrafo, el Secretario General también indica que si bien el arreglo “de G a N” se viene aplicando en la Secretaría desde 1996, la Asamblea General nunca lo ha aprobado oficialmente. A su juicio, sería conveniente obtener la aprobación de la Asamblea (véase también el párr. 130 c) del informe sinóptico). **La Comisión Consultiva, si bien lamenta que no se solicitara antes la aprobación intergubernamental para el proceso “de G a N”, no se opone a que continúe, en el entendimiento de que los funcionarios que prestan servicio y que soliciten participar en el programa para jóvenes profesionales cumplan los mismos criterios que los demás candidatos, incluido el requisito de tener un título universitario.**

Representación de los Estados Miembros en la Secretaría

47. En los párrafos 90 a 94 del informe sinóptico se aborda la cuestión del aumento de la representación de los países no representados e insuficientemente representados en la Secretaría con miras a cumplir el objetivo de una distribución geográfica equitativa. Se afirma que en el período que abarca el informe, el Secretario General ha realizado considerables esfuerzos de divulgación, principalmente a través de la dependencia establecida en 2008 para ese propósito en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Además de establecer enlaces con las misiones permanentes y los gobiernos y realizar visitas periódicas de divulgación a países no representados e insuficientemente representados, la Secretaría utiliza el portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas así como varias redes sociales para llegar a posibles solicitantes.

48. Además, como indica en los párrafos 95 a 98 de su informe, el Secretario General ha tomado medidas para responder a la solicitud de la Asamblea General de que aumente efectivamente la representación de los países en desarrollo en la Secretaría. Afirma en particular que se ha procurado atraer a más candidatos de países en desarrollo con conocimientos de francés y árabe, ya que esos idiomas tienen mucha demanda en las misiones sobre el terreno.

49. El Secretario General indica que de cara al futuro, la Secretaría continuará desarrollando sus redes de medios de comunicación social y trabajando con los Estados Miembros en actividades de divulgación. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos colaborará con el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno para buscar candidatos de países que aportan contingentes y fuerzas de policía y se tomarán medidas para mejorar la obtención de datos en Inspira con objeto de medir el impacto de todas las actividades de divulgación. **La Comisión Consultiva toma nota de las medidas realizadas para llegar a posibles candidatos de países no representados e insuficientemente representados, así como de países en desarrollo, pero considera que han sido ineficaces. En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que elabore una estrategia amplia para mejorar la representación geográfica, basada en un análisis detallado de las causas reales de los desequilibrios actuales. El Secretario General debería presentar propuestas concretas para que la Asamblea las examine en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos. En ese informe también se debería incluir información sobre la eficacia de los diversos tipos de actividades de divulgación realizadas hasta la fecha, incluyendo indicadores estadísticos.**

50. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que el nuevo sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos introducido en 2011 incluye la representación geográfica como uno de sus indicadores prioritarios (véase A/65/305, párr. 149). **La Comisión confía en que la mayor capacidad de supervisión que ofrece el nuevo sistema permita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos detectar tendencias en la representación geográfica con más rapidez y tomar las medidas correctivas apropiadas.**

51. En cuanto al sistema de límites convenientes, la Asamblea General, en su resolución 65/247, recordando la sección IX, párrafo 17, de su resolución 63/250, solicitó al Secretario General que la informara en su sexagésimo séptimo período de sesiones sobre propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa en relación con el número total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo.

52. En el párrafo 102 del informe sinóptico, el Secretario General indica que la introducción de cambios al sistema de límites convenientes es una cuestión caracterizada por su complejidad. Afirma que esa complejidad se intensifica cuando se incluye la posibilidad de hacer extensivo el sistema a los puestos sobre el terreno, financiados con cargo al presupuesto ordinario y al presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz. En consecuencia, en lugar de presentar una propuesta a la Asamblea General en su actual período de sesiones, el Secretario General ha decidido solicitar a la Asamblea sus opiniones sobre las siguientes cuestiones:

- Qué tipo de puestos y con cargo a qué fuentes de financiación se deberían incluir en el sistema de límites convenientes;
- Si el factor de ponderación de las cuotas se debería enmendar en consecuencia;
- Si los puestos que se han de contar se establecerán por un período de tiempo mínimo o si se deben incluir sobre la base de las proyecciones de necesidad continua, o ambas cosas;

- La intención de la Asamblea cuando se refiere a la representación “adecuada” de países que aportan contingentes (véanse las resoluciones 66/265, 66/246, 65/290, 65/247, 64/271, 64/243, 63/287, 63/250, 62/250, 61/279, 56/241 y 55/238).

El Secretario General afirma en el párrafo 104 de su informe que una vez recibida la orientación, la Secretaría elaborará un sistema revisado con carácter prioritario, en consulta con todos los interesados pertinentes, para que la Asamblea lo examine en su sexagésimo octavo período de sesiones.

53. La Comisión Consultiva recuerda que en la adición 2 de su informe anterior sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, el Secretario General, en respuesta a la solicitud de la Asamblea General que figuraba en su resolución 63/250 (véase el párr. 51), examinó el origen y el propósito del sistema de límites convenientes, establecido en 1960 para medir los progresos hacia la consecución de una distribución geográfica equitativa (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General) y presentó los cambios en el sistema que se habían realizado desde entonces (véase A/65/305/Add.2). También actualizó las hipótesis presentadas anteriormente en su informe sobre la cuestión (A/59/724) a fin de ilustrar la manera en que podría cambiar potencialmente la representación de los Estados Miembros como resultado de varios ajustes en la ponderación y las cifras de base. En sus comentarios y observaciones sobre ese informe, la Comisión expresó la opinión de que no respondía adecuadamente a la solicitud de la Asamblea General, ya que no presentaba ningún elemento nuevo que pudiera mejorar la eficacia del sistema. Además, en el informe no se incluía ninguna recomendación (A/65/537, párrs. 61 y 62).

54. A juicio de la Comisión Consultiva, es de lamentar que el Secretario General no haya respondido rápidamente, en ocasiones sucesivas, a la solicitud de la Asamblea General de que le presente propuestas sobre un examen amplio del sistema de límites convenientes. Si bien pone de relieve que la decisión normativa final corresponde a la Asamblea, la Comisión considera que es el Secretario General quien debe responder a las solicitudes recibidas de la Asamblea presentando propuestas concretas que sirvan de base para las deliberaciones de la Asamblea sobre la cuestión. Además, la Comisión considera que las solicitudes que figuran en las resoluciones de la Asamblea 63/250 y 65/247 proporcionan una orientación suficiente sobre las cuestiones que deben abordar esas propuestas, en particular que su objetivo debe ser establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa respecto del número total de funcionarios de la Secretaría en todo el mundo. Por consiguiente, la Comisión espera que se presenten las propuestas pertinentes lo antes posible, a más tardar en el sexagésimo octavo período de sesiones. La Asamblea quizá desee proporcionar al Secretario General toda la orientación adicional que considere necesaria.

55. La Comisión Consultiva realiza observaciones adicionales sobre el estado actual de los puestos sujetos al sistema de límites convenientes en los párrafos 143 a 146.

Paridad entre los géneros

56. En los párrafos 106 a 108 de su informe sinóptico, el Secretario General proporciona información sobre las medidas realizadas y previstas para resolver las

continuas deficiencias en la representación de la mujer en la Secretaría. Se afirma, en particular, que se ha comenzado a trabajar con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en la elaboración de una estrategia amplia destinada a atraer y retener a mujeres, especialmente en las categorías superiores. En cuanto a las próximas medidas, el Secretario General indica que la estrategia se aplicará en todo el sistema para facilitar el ascenso de las mujeres que ya están en la Organización a puestos de categoría superior y atraer a candidatas externas calificadas.

57. A este respecto, en el párrafo 19 del informe Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/67/329) se indica que, al 30 de junio de 2012, las mujeres representaban únicamente el 33% del total del personal de la Secretaría. Los gráficos IX y X de ese informe ilustran claramente que la disparidad entre los géneros es significativamente más pronunciada en las operaciones sobre el terreno, en las que las mujeres representan únicamente el 21% del total de funcionarios en comparación con el 48% en operaciones distintas de las operaciones sobre el terreno. El cuadro 10 muestra que las mujeres siguen todavía insuficientemente representadas en los niveles superiores, ya que representan el 27% de todo el personal de categoría D-1 y Secretario General Adjunto y el 23% del personal de categoría D-2 y Subsecretario General. **A la Comisión Consultiva le desalienta en particular observar que en el cuadro 2 del informe sobre la composición de la Secretaría se indica que, pese a reiteradas exhortaciones de la Comisión y de la Asamblea General (la más reciente en la resolución 65/247), el porcentaje de mujeres respecto al número total de funcionarios se ha mantenido invariable, aproximadamente el 33%, en los cinco últimos años.**

58. **La Comisión Consultiva considera que, como muestran las estadísticas que figuran en el párrafo anterior, las medidas realizadas hasta la fecha para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría han sido inadecuadas. La Comisión observa la decisión del Secretario General de elaborar una estrategia amplia para atraer y retener a mujeres, en particular en los niveles superiores. A juicio de la Comisión, esa estrategia se debe basar en un análisis detallado de las causas reales del persistente desequilibrio de género en la Secretaría, ya que solo se hallarán remedios eficaces si se definen y entienden claramente los problemas subyacentes, que pueden variar según los departamentos, oficinas o lugares. El Secretario General debería presentar, como parte de su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, propuestas concretas a la Asamblea General para que las examine.**

Salud y bienestar del personal

59. Las cuestiones relativas a la salud y bienestar del personal de las Naciones Unidas se examinan en los párrafos 113 a 121 del informe sinóptico. El Secretario General observa que las asignaciones a lugares de destino sobre el terreno, incluso a zonas en que la infraestructura médica y de atención de la salud es limitada, conllevan mayores riesgos para la salud y la seguridad. Para mitigar esos riesgos, la División de Servicios Médicos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha adoptado varias medidas para mejorar la atención y el apoyo del personal, incluida la integración en su estructura del componente médico de apoyo a los preparativos para casos de emergencia, la ampliación de su sistema de registros médicos electrónicos y la renovación del diseño de su sitio web a fin de atender mejor los problemas ocupacionales, ambientales y de atención preventiva de la salud.

60. Por lo que respecta al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el Secretario General informa de que se ha elaborado una estrategia amplia de tres años de duración para fortalecer las modalidades de trabajo flexibles, centrada en la promoción, apoyo y seguimiento de la utilización. Se usó el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos para establecer una base de referencia durante 2011, lo que ayudará a medir los progresos en el futuro. Además, se realizó un proyecto piloto de ampliación de las opciones de trabajo flexibles con el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Información Pública y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. El Secretario General tiene la intención de utilizar los resultados del proyecto piloto para determinar las siguientes etapas apropiadas.

Relaciones entre el personal y la administración

61. La Comisión recuerda que, de conformidad con la cláusula 8.1 a) del Reglamento y Estatuto del Personal, el Secretario General establecerá y mantendrá un contacto y una comunicación constantes con el personal a fin de asegurar su participación efectiva en la determinación, el examen y la solución de las cuestiones relativas al bienestar del personal, incluidas las condiciones de trabajo, las condiciones generales de vida y otros aspectos de las políticas de recursos humanos. Como se indica en el párrafo 122 del informe sinóptico, en el período que abarca el informe del Secretario General, el Vicesecretario General y otros miembros del personal directivo superior se reunieron en varias ocasiones con los dirigentes de las asociaciones, los sindicatos y los consejos del personal para discutir esas cuestiones.

62. En el párrafo 123 de su informe del Secretario General afirma que en septiembre de 2011 se estableció el Comité del Personal y la Administración como nuevo marco para la celebración de consultas entre el personal y la administración, y que el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas (Nueva York) se incorporó al nuevo Comité durante el período a que se refiere el informe. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva que, de conformidad con la cláusula 8.2 del Reglamento y Estatuto del Personal, el Secretario General va a establecer un mecanismo mixto del personal y la administración, tanto a nivel local como de toda la Secretaría, para asesorarlo respecto de las políticas de recursos humanos y las cuestiones generales relativas al bienestar del personal, como se dispone en la cláusula 8.1 (véase el párr. 61). **A la Comisión Consultiva le preocupa si la función del Comité del Personal y la Administración que describe el Secretario General en el párrafo 123 de su informe, a saber un foro en que el personal y la administración se reúnen para negociar y crear consenso sobre las iniciativas de reforma de los recursos humanos, es conforme con las disposiciones de la cláusula 8.1 del Reglamento, que estipula que el Secretario General establecerá y mantendrá un contacto y una comunicación constantes con el personal a fin de asegurar su participación efectiva en la determinación, el examen y la solución de las cuestiones relativas al bienestar del personal, incluidas las condiciones de trabajo, las condiciones generales de vida y otros aspectos de las políticas de recursos humanos. En consecuencia, la Asamblea General quizá desee examinar las disposiciones de la cláusula 8.1 con miras a proporcionar aclaraciones sobre esta cuestión.**

63. También se informó a la Comisión Consultiva de que, de conformidad con el boletín del Secretario General sobre la aplicación de la cláusula 8.2 y la regla 8.2 del Reglamento y Estatuto del Personal, el Comité del Personal y la Administración

debe acordar por consenso las cuestiones que entran dentro del ámbito de competencia del Secretario General. Para las cuestiones que están fuera del ámbito de competencia del Secretario General, el Comité del Personal y la Administración debe acordar una posición que se presentará a la Asamblea General (véase ST/SGB/2011/6, sección 1.3).

Responsabilidades relativas a los arreglos de servicios administrativos

64. En la sección IV.J, del informe sinóptico se examinan cuestiones relativas a las posibles responsabilidades derivadas de los arreglos de servicios administrativos prestados por la Secretaría de las Naciones Unidas. Esos arreglos, en virtud de los cuales la Secretaría presta servicios administrativos, entre ellos servicios de asesoramiento, a varias entidades externas a la Secretaría que no tienen capacidad interna suficiente para autoadministrarse o cuando deseen beneficiarse de las economías de escala vinculadas a una prestación de servicios simplificada, se conciertan sobre la base de “vínculos institucionales” aprobados por la Asamblea General o memorandos de entendimiento acordados por las entidades interesadas, o ambas cosas.

65. El Secretario General indica que, si bien el personal de esas entidades no es personal de la Secretaría, su nombramiento se rige por el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. A fin de asegurar que la entidad empleadora, y no la entidad administrativa, es decir, la Secretaría, se considera responsable en caso de que se impugnen legalmente las decisiones administrativas, la carta de nombramiento de ese personal generalmente lleva una cláusula que limita el servicio del funcionario a la entidad de que se trate.

66. No obstante, el Secretario General señala que los acontecimientos recientes en la jurisprudencia pertinente, en particular una decisión de la Corte Internacional de Justicia de febrero de 2012 en la que se afirma la responsabilidad financiera de una entidad administradora respecto de las decisiones administrativas adoptadas en relación con los funcionarios de esa entidad, han puesto de relieve la necesidad de revisar la forma en que están formulados esos arreglos a fin de limitar la posible responsabilidad. También indica que, con arreglo a las reformas recientes del sistema de administración de justicia, es preciso revisar algunos acuerdos bilaterales a fin de que recojan esas reformas y garanticen la asignación apropiada de las responsabilidades financieras. Por último, observa que podrían producirse otras complicaciones jurídicas cuando las comisiones de la Asamblea General, salvo la Quinta Comisión, adopten decisiones sobre arreglos administrativos, ya que esas decisiones pueden ser legalmente ambiguas y dejar margen para la interpretación. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda la resolución 66/246 de la Asamblea General, en la que la Asamblea reafirmó que la Quinta Comisión es la Comisión Principal de la Asamblea General a la que incumbe la responsabilidad de los asuntos administrativos y presupuestarios.

67. En el párrafo 130 e) del informe sinóptico, el Secretario General solicita a la Asamblea General que tome nota de la cuestión de las responsabilidades relativas a los arreglos de servicios administrativos. **A juicio de la Comisión Consultiva este es un asunto serio que requiere que se le preste atención urgentemente. En consecuencia, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, por conducto de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y/o la Oficina de Asuntos Jurídicos, según proceda, trabaje con las entidades**

interesadas a fin de enmendar todos los arreglos de servicios administrativos para asegurar que la Secretaría, como entidad administradora, no pueda ser considerada financieramente responsable de las decisiones administrativas adoptadas por las entidades empleadoras.

III. Movilidad

68. En su informe que figura en el documento A/67/324/Add.1, el Secretario General presenta a la Asamblea General, para que la examine, una propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, así como para los del Servicio Móvil. Según el Secretario General, el marco se basa en el principio de que, salvo raras excepciones, todos los funcionarios de contratación internacional deben trasladarse de tanto en tanto, y que el personal ha de tener la posibilidad de tomar decisiones que colmen sus aspiraciones de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera. También está diseñado para aumentar la capacidad de la Organización de cumplir sus mandatos permitiendo un despliegue más estratégico del personal. El marco propuesto establece límites máximos para la permanencia en los puestos, atendiendo a la clasificación del lugar de destino, y los funcionarios habrán de solicitar los puestos antes de alcanzar el límite máximo de permanencia en el que ocupan. Con el fin de alentar la movilidad geográfica y funcional, en la selección se dará prioridad al personal interno que solicite un puesto en un lugar de destino diferente o en una familia de empleos distinta. El Secretario General indica que el marco propuesto de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera presentado en su informe es el resultado de amplias negociaciones entre representantes de la administración y del personal durante el primer período de sesiones del Comité del Personal y la Administración, celebrado en Arusha (República Unida de Tanzania) (A/67/324/Add.1, párrs. 2, 4 y 15).

69. La Comisión Consultiva había expresado previamente su apoyo a la promoción de la movilidad del personal (véanse, entre otros, A/61/537, párr. 30, y A/62/7/Add.14, párr. 40). La Comisión recuerda, a este respecto, que la Asamblea General ya decidió, en su resolución 65/247, que los funcionarios a quienes se les hayan concedido contratos continuos estarán sujetos a las decisiones de la Asamblea sobre movilidad. La Comisión reconoce que, en los últimos años, la creciente atención dada a las operaciones sobre el terreno ha producido cambios en la manera en que la Organización enfoca sus necesidades de personal. La Comisión también considera que la reforma de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y la aplicación de los subsidios por movilidad y condiciones de vida difíciles han eliminado muchas de las barreras para el despliegue flexible del personal que es la base de un plan amplio de movilidad. Por tanto, la Comisión cree que un programa de movilidad organizacional mejor gestionado podría contribuir a mejorar la ejecución de los mandatos y también respondería mejor a las aspiraciones de desarrollo de las perspectivas de carrera del personal. En ese sentido la Comisión considera que los objetivos declarados del nuevo marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera propuesto por el Secretario General son legítimos y aprecia los esfuerzos que ha realizado para incorporar las experiencias adquiridas de iniciativas anteriores y resolver las preocupaciones planteadas por los órganos de supervisión.

70. Sin embargo, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en su resolución 63/250, solicitó al Secretario General que, en el contexto del examen de la política de movilidad, presentara propuestas encaminadas a alentar la movilidad voluntaria de los funcionarios. Dado que el marco propuesto en el informe del Secretario General va más allá de un sistema puramente voluntario, la Comisión considera que se debería haber proporcionado más información y análisis para justificar el cambio a un sistema planificado.

71. La Comisión Consultiva considera que el marco propuesto que se expone en el informe del Secretario General no está suficientemente detallado: demasiados de sus componentes principales todavía no están definidos. A la Comisión tampoco le convence que el marco propuesto aborde plenamente los problemas que intenta resolver o que obtenga todos los beneficios expuestos por el Secretario General. Por consiguiente, en los párrafos que figuran a continuación la Comisión Consultiva examina los diversos elementos del marco propuesto de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera con más detalle, resaltando las esferas que, a su juicio, requieren mayor aclaración, desarrollo o ajustes. Teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por la Junta de Auditores sobre la ausencia de una evaluación realista de la capacidad de la Organización para absorber los cambios y cumplir sus mandatos vigentes (véase A/67/5 (Vol. I), cap. II, párr. 181), la Comisión también considera que son necesarias más explicaciones sobre la manera en que el marco propuesto encaja en otras iniciativas de reforma de la gestión en curso. Las recomendaciones generales de la Comisión sobre la propuesta del Secretario General figuran en los párrafos 135 y 136 del presente informe.

Antecedentes

72. En el párrafo 27 del informe del Secretario General figura una definición de la movilidad, para los fines del marco propuesto. En esencia, la movilidad, que puede conseguirse mediante un traslado lateral o un traslado a un puesto de categoría más alta, se define como un cambio de puesto, que puede entrañar uno o más de los siguientes: un cambio de papel; un cambio de función; un cambio de departamento; un cambio de lugar de destino; o un traslado desde la Secretaría hasta un organismo, fondo o programa de las Naciones Unidas. En el párrafo 28 del informe, el Secretario General especifica que la movilidad geográfica no sería un requisito para todos los funcionarios, y en respuesta a sus preguntas, se indicó a la Comisión Consultiva que la propuesta se centraba en cambios de puesto, en lugar de cambios de lugar de destino. Sin embargo, en el párrafo 28 del informe se afirma además que a fin de asegurar que el personal directivo superior tenga un conocimiento más amplio de la labor de las Naciones Unidas gracias a su exposición a distintos lugares de destino, un funcionario tendría que haber hecho al menos un traslado geográfico por un período de al menos un año para poder avanzar a puestos de las categorías P-5, D-1 y D-2.

73. En el párrafo 17 de su informe, el Secretario General expone los objetivos previstos del marco propuesto, que son los siguientes:

a) Permitir a la Organización conservar y desplegar mejor una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y mundial que pueda cumplir eficazmente los mandatos actuales y futuros y atender las cambiantes necesidades operacionales;

b) Ofrecer al personal oportunidades más amplias de promoción de las perspectivas de carrera y de contribución a la Organización, y permitir la adquisición de nuevas competencias, conocimientos y experiencia dentro de los departamentos, las funciones y los lugares de destino y entre estos;

c) Asegurar que los funcionarios tengan las mismas oportunidades de servicio en todas las Naciones Unidas y, para las funciones pertinentes, una distribución equitativa de las cargas del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

74. En la sección V de su informe, el Secretario General describe los beneficios que espera del marco propuesto, a saber, una mejor gestión de las vacantes, menos tiempo dedicado por los administradores a tareas relacionadas con la plantilla, la creación de una fuerza de trabajo más global, un enfoque más coherente del desarrollo profesional y el aumento del rendimiento del personal. A petición de la Comisión Consultiva, se le informó, entre otras cosas, de que el marco también contribuiría a aliviar los problemas relacionados con el bienestar, como el estrés, el ausentismo y la drogadicción, que podrían surgir como consecuencia del “estancamiento” de los funcionarios en lugares de destino difíciles y peligrosos durante largos períodos de tiempo. También se esperaba que las tasas de rotación se redujeran, pues habría un número menor de funcionarios que abandonen el sistema debido a la frustración por la falta de perspectivas de carrera.

75. La Comisión Consultiva observa que, como se indica en el párrafo 1 del informe, la aprobación por la Asamblea General de la racionalización de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno permitió la integración de las oficinas sobre el terreno con la Sede y eliminó algunos obstáculos a la movilidad del personal. En la sección II de su informe, el Secretario General describe con más detalle el contexto en el que está formulando su propuesta. Recuerda, en particular, que el fomento de la movilidad del personal ha sido parte de la estrategia de recursos humanos de la Organización desde comienzos de la década de 1990 y fue reconocida como esencial tanto en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (el “informe Brahimi”) (A/55/305) y el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255). También señala que, en sucesivas resoluciones, la Asamblea General le ha solicitado que aplique una política de movilidad en la organización (véanse, entre otras, las resoluciones 49/222, 51/226 y 53/221). Por último, sugiere que su propuesta responde a las opiniones expresadas por el personal sobre la cuestión de la movilidad: los resultados de una encuesta realizada en toda la Secretaría en enero de 2012 reveló que el 79% del personal de contratación internacional había esperado trabajar en diferentes lugares de destino cuando se incorporaron a la Secretaría, el 86% del personal consideró importante que el personal de contratación internacional trabajara en distintos departamentos, oficinas y misiones, y más del 70% del personal consideraba que debían trasladarse a nuevos puestos cada pocos años. A su petición, la Comisión Consultiva recibió la serie completa de preguntas y respuestas de la encuesta.

76. En los párrafos 8 a 11 del informe, el Secretario General indica que ya se han adoptado algunas medidas para promover la movilidad en la Organización. En 2000, se inició un programa de reasignación administrado en forma central para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico que habían ingresado a través de concursos nacionales de contratación, y el nuevo programa para jóvenes

profesionales incorpora la movilidad geográfica, disponiendo que la segunda asignación de los candidatos seleccionados debe corresponder a un lugar de destino distinto. En 2002, como parte central del sistema de selección de personal, se estableció una política de movilidad que incluía límites de ocupación de puestos y reasignaciones dirigidas. En 2008, se puso en marcha la iniciativa voluntaria de intercambio en redes (VINEs), como medio de facilitar los intercambios laterales de puestos entre el personal participante.

77. El Secretario General señala en su informe que las dos últimas iniciativas —la política de movilidad de 2002 y la iniciativa voluntaria de intercambio en redes de 2008— quedaron suspendidas. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que, después de haber examinado cuidadosamente esas iniciativas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos llegó a la conclusión de que un sistema de movilidad puramente voluntario no funcionaba porque no facilitaba un número suficiente de traslados. Además, la política de movilidad dirigida introducida en 2002 era de alcance limitado debido a los acuerdos contractuales que estaban en vigor en ese momento (véase A/63/208, párr. 62) y pudo haber sido considerada injusta, ya que se aplicaba con arreglo a la categoría, comenzando por los funcionarios más subalternos del Cuadro Orgánico y el personal del Cuadro de Servicios Generales.

78. Durante el examen del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva solicitó información estadística sobre las pautas actuales de movilidad. **Para decepción de la Comisión, sin embargo, el Secretario General no pudo proporcionar una estimación fiable del número de funcionarios que en los últimos cinco años había cambiado de destino por un período de un año o más. A la Comisión le preocupa seriamente el hecho de que el Secretario General no haya podido proporcionar datos históricos precisos y fiables sobre las pautas de movilidad del personal. Dado que esa información es esencial para evaluar los posibles efectos de la propuesta del Secretario General, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que proporcione datos pertinentes, corroborados si fuera necesario por la Junta de Auditores, en el marco del informe amplio mencionado en el párrafo 136.**

79. En el párrafo 18 de su informe, el Secretario General indica que el marco propuesto establece un equilibrio entre un sistema puramente voluntario y otro completamente gestionado de forma centralizada. Ante una consulta se informó a la Comisión Consultiva de que la propuesta se basó en la experiencia adquirida con las iniciativas anteriores mencionadas en los párrafos 76 y 77, y también atendió algunas de las inquietudes referidas, entre otras cosas, a la memoria institucional y la gestión de conocimientos, el desarrollo profesional, los costos y las restricciones legales relacionadas con el empleo del cónyuge, planteadas por la Dependencia Común de Inspección en sus informes sobre la movilidad (A/61/806 y A/66/355) y por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en su evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (A/63/221). Asimismo, el objetivo fue abordar los desequilibrios detectados en las pautas de movilidad actuales y prestar la debida atención a las prioridades de la Organización, en vez de contemplar simplemente las preferencias individuales.

Alcance

80. El Secretario General indica que el marco propuesto se aplicaría a todo el personal interno¹ de la Secretaría del Cuadro Orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2), así como al personal del Servicio Móvil que tiene nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes, salvo aquellos que ocupan puestos no sujetos a rotación. El personal de las categorías P-1 y P-2 que fue nombrado a través del programa de concursos nacionales y para jóvenes profesionales no estaría incluido porque ya está comprendido en el programa de reasignación dirigida (véase el párr. 43). Los funcionarios a los que resten menos de cinco años para la edad obligatoria de separación del servicio, así como aquellos que se hayan trasladado al menos siete veces, podrían optar por quedar exentos de la movilidad (A/67/324/Add.1, párrs. 19 a 21). A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que, al 30 de junio de 2012, 14.185 funcionarios estarían sujetos al marco propuesto. Se informó a la Comisión de que 1.840 de los 14.185 funcionarios podrían quedar exentos de la movilidad geográfica en razón de que les quedaban cinco años o menos antes de cumplir la edad obligatoria de separación y otros 4 funcionarios podrían quedar exentos pues ya habían tenido siete o más traslados.

81. A juicio de la Comisión Consultiva, los efectos del marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional variarán según el tipo de nombramiento de los funcionarios (de plazo fijo, continuo o permanente). La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que estudie más a fondo esta cuestión en su próximo informe al respecto.

82. Como se indica en el párrafo 80, el personal que ocupa puestos no sujetos a rotación no sería afectado por el marco de movilidad propuesto. En su informe, el Secretario General explica que un puesto no sujeto a rotación es el que requiere un nivel avanzado de experiencia, conocimientos y cualificaciones de carácter técnico y del que no existe puesto comparable de la misma categoría en otra dependencia orgánica ni lugar de destino en la Secretaría (A/67/324/Add.1, párr. 20). Durante el examen del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva fue informada de que el personal que ocupa puestos no sujetos a rotación recibiría cartas de nombramiento en que se estipule que estaban exceptuados de la movilidad. Si con posterioridad a esos funcionarios se presentaran como candidatos y fueran elegidos para ocupar puestos sujetos a rotación, sus cartas de nombramiento serían enmendadas en consecuencia.

83. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos estaba realizando consultas con los departamentos y oficinas con el fin de determinar qué puestos serían designados no sujetos a rotación. Se le informó además de que, a los efectos del cálculo de las estimaciones de costos descrito en los párrafos 125 y 126, se tomó como hipótesis que 384 puestos del total de 14.185 incluidos en el marco de movilidad propuesto no estarían sujetos a rotación. Para llegar a esa cifra, se había partido del supuesto de que no habría puestos no sujetos a rotación en las redes de empleos de gestión y apoyo a las operaciones, política, paz y seguridad, y seguridad; que el 10% de los puestos de los servicios de conferencias, desarrollo económico y social, información pública y relaciones externas, y comunicaciones y tecnología de la información no estarían

¹ Según el Secretario General, el personal interno es el que ha concursado e incluso ha sido examinado por un órgano examinador central o sobre el terreno y cuyo nombramiento no se limita a un departamento, oficina o misión determinada.

sujetos a rotación, y que el 20% de los puestos de asuntos jurídicos tampoco estarían sujetos a rotación.

84. La Comisión Consultiva reconoce que hay algunos puestos especializados de la Secretaría que no se prestan para ser incluidos en el marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional. Sin embargo, la Comisión manifiesta su decepción al saber que el Secretario General no definió mejor el alcance de su propuesta determinando el número y el tipo exacto de puestos, habida cuenta de la trascendencia de este aspecto del marco propuesto para su eficacia general. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que complete esa labor con carácter prioritario y que presente los resultados a la Asamblea en su próximo informe sobre esta cuestión. La Comisión señala, a este respecto, que un sistema bien concebido de planificación de la fuerza de trabajo, incluido un repertorio de las competencias, facilitaría en gran medida el cometido del Secretario General.

85. Ante una consulta se informó a la Comisión Consultiva de que 4.120 de los 14.185 funcionarios que estarían sujetos al marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional pertenecían al Servicio Móvil, y que el 80% de ellos prestan servicios en lugares de destino de las categorías D y E (el 20% restante de los puestos del Servicio Móvil se encuentran en lugares de destino de la categoría C). Dado que los puestos del Cuadro Orgánico y de Directores y los puestos del Servicio Móvil no eran intercambiables, el personal del Servicio Móvil solamente podría hacer intercambio de puestos con otros funcionarios del Servicio Móvil y, por tanto, rotaría únicamente entre lugares de destino de las categorías C, D y E.

86. Como se indica en el párrafo 73, uno de los principales objetivos del marco de movilidad es el de distribuir de manera más equitativa la carga que implica el prestar servicios en lugares de destino difíciles, para mitigar de ese modo las incomodidades y problemas de otra índole que entraña la permanencia durante largo tiempo en esos lugares. No obstante, la Comisión observa en el cuadro 4 del informe del Secretario General que 851 de los 1.268 funcionarios, o sea el 67% de quienes han prestado servicios en uno o varios lugares de destino de las categorías D o E durante más de cinco años, están en el Servicio Móvil².

87. La Comisión Consultiva considera que si bien el marco de movilidad y desarrollo profesional propuesto por el Secretario General puede contribuir a aliviar la situación de los funcionarios del Cuadro Orgánico que han prestado servicios en lugares de destino difíciles durante largos períodos de tiempo sin poder moverse, no resuelve la cuestión de la distribución de la carga del servicio en lugares de destino difíciles, dado que la mayoría de los puestos del Servicio Móvil se encuentran en lugares de destino de las categorías D y E y que por consiguiente el personal que ocupa esos puestos tiene oportunidades limitadas de salir de esos lugares de destino. Si bien reconoce que puede proporcionar algún alivio a los funcionarios del Servicio Móvil si pueden cambiar de lugar de destino, aunque sea trasladándose de un lugar de la categoría D o E a otro de distinta categoría, la Comisión considera que debería estudiarse más detenidamente este aspecto de la propuesta.

² Algunos de estos funcionarios pueden haber cambiado de lugar de destino, pero no se ha modificado la clasificación de sus lugares de destino según la dificultad de las condiciones de vida.

88. La Comisión Consultiva considera que existe una necesidad urgente de asegurar una distribución más equitativa de la carga del servicio en lugares de destino difíciles, y que la solución de este problema no exige la aplicación de una política oficial de movilidad. En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, al adoptar decisiones en materia de selección y con efecto inmediato, dé prioridad entre los candidatos internos, al personal que ha prestado servicios en lugares de destino difíciles durante largo tiempo sin poder trasladarse, y que proponga posteriormente a la Asamblea las medidas adicionales que considere necesarias para resolver esta situación en el contexto de su próximo informe sobre esta cuestión.

Límites para la permanencia en un puesto

89. El Secretario General indica en el párrafo 25 de su informe que, de conformidad con el marco propuesto, el personal que ocupa puestos sujetos a la rotación tendrá límites de ocupación mínima y máxima. El mínimo sería de un año para todos los puestos, siendo el máximo de siete años para los lugares de destino de las categorías H y A, de cuatro años para las B y C y de tres años para las D y E. La permanencia en un puesto estaría regida por tres parámetros:

- a) Parámetro 1: permanencia mínima en el puesto (un año);
- b) Parámetro 2: 12 meses antes del límite máximo para los funcionarios de lugares de destino de las categorías B a E y 24 meses antes de llegar al límite máximo para los lugares de destino de las categorías H y A;
- c) Parámetro 3: los funcionarios que han alcanzado el límite máximo de permanencia en un puesto.

90. Ante una consulta se informó a la Comisión Consultiva de que el límite máximo para el personal que se encuentra en lugares de destino más difíciles sería más corto en razón de las penurias de esos lugares, y que otras organizaciones internacionales, como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), habían establecido límites escalonados similares por la misma razón. Además se informó a la Comisión de que las conclusiones extraídas de la aplicación de la política de movilidad de 2002 sugerían que el personal tendía a trasladarse antes de que fuera objeto de reasignación. De hecho, durante el ejercicio de reasignación dirigida llevado a cabo entre mayo de 2007 y noviembre de 2008, solo 56 de los 1.653 funcionarios de la categoría P-3 (3,4%), 45 de los 1.050 funcionarios de la categoría P-4 (4,3%), 22 de los 1.266 funcionarios de la categoría P-5 (1,7%), 15 de los 463 funcionarios de la categoría D-1 (3,2%) y 3 de los 162 funcionarios de la categoría D-2 (1,9%) a los que debía aplicarse esa política alcanzaron su límite máximo de permanencia en el puesto y por lo tanto podían ser objeto de reasignación dirigida.

91. El cuadro 11 del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/67/329) muestra que la antigüedad media en el servicio del personal de la Secretaría es de 6,4 años. A petición de la Comisión Consultiva, se le proporcionó información más detallada sobre la duración media del servicio del personal de la Secretaría, que figura en el anexo del presente informe.

92. La Comisión Consultiva comprende los fundamentos de la aplicación de límites máximos de permanencia en un puesto en el contexto de un sistema de movilidad dirigida. En cuanto al límite mínimo, aunque reconoce que el Secretario General necesita que haya flexibilidad para reasignar personal con rapidez a fin de atender nuevas necesidades, la Comisión opina que un año no es suficiente para que los funcionarios desarrollen plenamente sus capacidades en un nuevo puesto. También puede dar lugar a un nuevo aumento de las tasas de rotación de personal, especialmente en las misiones de mantenimiento de la paz, donde recientemente han comenzado a disminuir (véase A/66/718, párrs. 42 y 43) y, si no se dispone de sistemas idóneos para la transferencia de conocimientos se produciría una erosión concomitante de la memoria institucional. Aunque observa que el proceso propuesto para la selección y reasignación de los candidatos tiene por objeto afrontar este problema dando prioridad a los del parámetro 2 (véase el párr. 98), la Comisión considera no obstante que las tasas de rotación deberán ser vigiladas atentamente.

Redes de empleos

93. En los párrafos 22 a 24 de su informe, el Secretario General indica que el marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional se gestionaría con arreglo a una estructura de redes de empleos. Afirma que ello proporcionará un enfoque más coherente para el desarrollo profesional del personal y una mejor vinculación entre el desarrollo profesional y la evolución de las necesidades operacionales, ya que, como se indica en el párrafo 46 de su informe, las redes de empleos permitirían tener una idea más clara de los conocimientos, los atributos y la experiencia que se esperan del personal en el cumplimiento de distintas funciones, teniendo presentes las futuras necesidades de la Organización.

94. Con arreglo al marco propuesto, cada red de empleos tendría una junta de la red, formada por representantes del personal, de la administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, encargados de formular recomendaciones al Secretario General sobre la selección y reasignación de personal dentro de esa red (véase un examen más detenido de las redes de empleos en los párrs. 104 a 112). Las recomendaciones de selección y reasignación de funcionarios de las categorías D-1 y D-2 estarían a cargo de una única junta superior de examen formada por Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos. Las juntas de las redes de empleos también se encargarían de definir los requisitos de movilidad específicos de cada red, en consulta con la Oficina de la Gestión de Recursos Humanos y con el acuerdo del Comité del Personal y la Administración. El Secretario General indica que las redes de empleos estarían apoyadas por equipos de oficiales de dotación de personal con conocimientos y experiencia en recursos humanos y conocimientos operacionales acerca de la red de empleos de que se trate, que llevarían a cabo actividades de recursos humanos relacionadas con el proceso de selección y también actuarían como asesores en el desarrollo profesional de los funcionarios, proporcionándoles orientación sobre los puestos a los que podrían presentarse como candidatos y les recomendarían actividades pertinentes de aprendizaje.

95. En el informe del Secretario General se indica que en la actualidad hay ocho redes de empleos, con diversas distribuciones de funcionarios entre las diferentes clasificaciones por condiciones de vida difíciles de los lugares de destino. El Secretario General reconoce en tal sentido que no hay una solución que se adapte a todos los casos, es decir, que el personal de algunas redes tendría escasas

posibilidades de prestar servicios en otros lugares de destino, mientras que otros tendrían muchas. Para corregir esa situación, el Secretario General indica que se reconfigurarán las redes de empleos actuales. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que este proceso supondría asegurar que las redes de empleos fueran de un tamaño más regular para facilitar una mejor gestión, así como para seguir mejorando la agrupación de funciones similares con el fin de maximizar las oportunidades de movilidad. Se esperaba que las ocho redes de empleos fueran ampliadas a 10 o 12. En su informe, el Secretario General especifica que, tras la etapa de preparación de dos años (véanse los párrs. 117 a 122), el marco de movilidad propuesto sería aplicado de forma escalonada en función de las redes de empleos (A/67/324/Add.1, párr. 54). Se informó a la Comisión, a petición de esta, de que la decisión sobre cuáles redes serían incorporadas primeramente se basaría en las prioridades y necesidades de la Organización, la disponibilidad de las redes para establecer juntas de las redes de empleos y determinar los requisitos específicos de movilidad de una red, el número y la distribución del personal en las distintas redes y las consecuencias financieras.

96. La Comisión Consultiva considera que se necesitan más precisiones sobre el número previsto y la configuración de las redes de empleos y sobre la manera en que se introducirían progresivamente. También se necesita más información sobre la manera en que se establecerían los equipos de oficiales de dotación de personal de la red, así como una explicación más detallada sobre su función precisa y facultades. La Comisión también considera importante que se definan con claridad los requisitos de movilidad propios de las redes antes de que se adopte una decisión definitiva acerca del marco propuesto. En tal sentido, la Comisión reitera su observación de que un sistema idóneo de planificación de la fuerza de trabajo, incluido un repertorio de las competencias, facilitaría en gran medida este trabajo.

Selección y reasignación

97. Como se indica en los párrafos 30 a 33 del informe del Secretario General (A/67/324/Add.1), el marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional exigiría cambios considerables en la forma en que la Organización gestiona la selección interna y externa del personal. Con arreglo a ese marco, el personal tendría que presentar su candidatura para las vacantes anunciadas antes de llegar al límite máximo de permanencia en un puesto y podría hacerlo para su categoría actual o para la categoría inmediatamente superior. Las plazas se anunciarían en compendios trimestrales, o con más frecuencia si fuera necesario, para atender aumentos repentinos de las necesidades de personal o cubrir vacantes.

98. Para facilitar la movilidad el Secretario General propone que primeramente se considere al personal interno que cumpla las condiciones para cubrir las plazas y que se de prioridad en el proceso de presentación de candidaturas a determinadas categorías del personal interno. En respuesta a preguntas sobre el sistema de asignación de prioridades, la Comisión Consultiva fue informada de que, al considerar la selección y reasignación de candidatos, los oficiales de dotación de personal de las redes tendrán en cuenta las prioridades siguientes:

a) **Prioridad 1:** el personal del parámetro 2 que se presenta como candidato desde lugares de destino en que no hay sedes a otro lugar de destino, o el personal

de cualquier parámetro que ocupa un puesto que será suprimido y que se presenta como candidato para ocupar un puesto vacante de su misma categoría;

b) **Prioridad 2:** el personal del parámetro 2 que se presenta como candidato desde lugares de destino en que hay sedes a otro lugar de destino, o para una función distinta desde el mismo lugar de destino o desde otro;

c) **Prioridad 3:** cualquier otro funcionario del parámetro 2;

d) **Prioridad 4:** el personal que está entre el parámetro 1 y el 2 que se presenta como candidato desde otro lugar de destino.

99. Ante una consulta se informó además a la Comisión Consultiva de que el objetivo del sistema de asignación de prioridades era facilitar la movilidad geográfica y funcional, para ayudar a proporcionar algún alivio a los funcionarios que trabajan en lugares de destino difíciles y ayudar al personal de las misiones en proceso de reducción a encontrar otro puesto adecuado. La razón para dar prioridad a los candidatos del parámetro 2 era asegurar que el personal no se trasladara demasiado rápido después de ocupar una nueva plaza, promoviendo al mismo tiempo el traslado voluntario antes de que lleguen a su límite máximo de permanencia y estén sujetos a reasignación.

100. La Comisión Consultiva reconoce que se necesita un sistema para dar prioridad a determinadas categorías de candidatos internos en la selección y reasignación del personal interno para que el marco propuesto de movilidad y desarrollo profesionales alcance sus objetivos establecidos (véase también el párr. 88). Sin embargo, la Comisión no tiene en claro la manera en que se integrarán los ascensos en el nuevo proceso de selección y reasignación propuesto y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que se explye sobre este aspecto del marco propuesto en su próximo informe sobre el asunto.

101. El Secretario General indica que, en el marco propuesto, los candidatos externos serían tenidos en cuenta únicamente si no hubiese ningún candidato interno apropiado (A/67/324/Add.1, párr. 31). Previa solicitud, la Comisión Consultiva recibió información estadística sobre las tasas de contratación de candidatos externos en los últimos cinco años. La Comisión observa en esa información que en ese período los candidatos externos representaron el 25% de los candidatos seleccionados para las 5.070 vacantes en lugares de destino en que hay sedes, el 63% de las 61 vacantes en lugares de destino de la categoría D y el 55% de las 92 vacantes en lugares de destino de la categoría E.

102. Previa solicitud, la Comisión Consultiva recibió también información de antecedentes sobre la historia del sistema de selección de personal que describía la manera en que los candidatos internos y externos habían sido tratados anteriormente. Ante una consulta se informó a la Comisión Consultiva de que los cambios que había que hacer en el sistema actual de selección del personal para aplicar el marco de movilidad propuesto harían necesario efectuar una revisión de algunas decisiones anteriores de la Asamblea General, como las que exigen el anuncio de todas las plazas (véase la resolución 51/226, párr. 5) y la supresión de los procedimientos especiales para la selección de candidatos externos (véase la resolución 65/247, párr. 19). Además, habría que publicar un nuevo boletín del Secretario General sobre el marco de movilidad, se tendría que promulgar una nueva instrucción administrativa acerca de las disposiciones relativas a los funcionarios

que estarían sujetos al marco de movilidad y la instrucción administrativa actual sobre el sistema de selección de personal (ST/AI/2010/3 y Amend.1) tendría que ser enmendada para contemplar la situación de los funcionarios que no estarían incluidos en el marco.

103. A la Comisión Consultiva le preocupan seriamente los posibles efectos de la propuesta actual sobre contratación externa y, por extensión, sobre la selección basada en el mérito, la representación geográfica y el equilibrio de género. De conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, la consideración primordial en la contratación del personal debe ser la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. En opinión de la Comisión, la única manera de lograr ese objetivo, así como de garantizar el respeto por los principios de diversidad geográfica y paridad de género en la dotación de personal de la Organización, es a través de un proceso de selección competitivo basado en los méritos. Si la capacidad de la Organización para atraer nuevos talentos se viera limitada por la necesidad de colocar primeramente a los candidatos internos, existe el riesgo de que la Secretaría quede “cerrada” para los candidatos externos, lo que podría limitar la capacidad de los directores para seleccionar a los mejores candidatos con la más amplia representación geográfica posible. Además, si se volviera a adoptar un proceso de selección de múltiples etapas en que los candidatos externos solamente fueran considerados cuando no se hallaran candidatos internos idóneos, podría aumentar el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes. En vista de esas inquietudes, y de las numerosas decisiones de la Asamblea General sobre esta cuestión, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que ajuste su propuesta para garantizar que los candidatos externos tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y nombramiento para ocupar puestos en la Secretaría.

104. El Secretario General describe el proceso para el anuncio de los puestos y el examen y selección de candidatos en el párrafo 32 de su informe. Indica que los directores de contratación establecerán los criterios para una vacante, los oficiales de las redes de empleos examinarán a los candidatos para determinar si cumplen los requisitos, compilarán una lista de candidatos idóneos, invitarán a los directores a que transmitan otras opiniones respecto de si los candidatos cumplen los criterios y posteriormente transmitirán las recomendaciones preliminares a las juntas de las redes de empleos, y por último estas examinarán a todos los candidatos idóneos para todos los puestos anunciados y recomendarán al Secretario General que adopte las decisiones sobre la selección. Según el Secretario General, este proceso asegurará una mejor gestión de las vacantes, ya que, a diferencia de los respectivos directores de contratación, que solo contemplan las necesidades de su propio departamento u oficina, las juntas de las redes de empleos tendrán una visión global de la oferta y la demanda de personal y del personal cualificado disponible en cada red. El Secretario General indica que ello permitirá adoptar decisiones más estratégicas respecto de la colocación de personal con el fin de satisfacer las necesidades de la Organización, y también que los directores dediquen mucho menos tiempo a tareas relacionadas con la dotación de personal, con lo cual podrán concentrarse más en sus funciones sustantivas (A/67/324/Add.1, párrs. 41 y 42). La Comisión Consultiva recuerda, a este respecto, que los directores de contratación tardan actualmente 112 días para recomendar candidatos, en tanto que la meta es de 40 días (véase el párr. 15).

105. El Secretario General indica que las juntas de las redes de empleos también se encargarían de reasignar al personal que no haya sido elegido para ocupar un puesto antes de llegar a su límite máximo de permanencia en otro puesto. Esos funcionarios, que serían colocados en una lista de reserva para la reasignación, podrían ser reasignados a cualquiera de los puestos que la junta considere apropiados, sin que se hayan presentado como candidatos a ellos, aunque las juntas harán todo lo posible por reasignar a los funcionarios que presten servicios en lugares de destino de las categorías D o E que hayan alcanzado su límite máximo de permanencia en lugares de destino que no sean de las categorías D o E (A/67/324/Add.1, párrs. 34 y 35).

106. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que el Secretario General esperaba que el nuevo proceso de selección y reasignación propuesto podría acelerar la contratación y el despliegue porque dentro de las redes de empleos se gestionaría la selección de personal de una manera más eficiente y sistemática sobre la base de criterios bien definidos. También se informó a la Comisión, a petición de esta, de que conforme al marco propuesto el proceso de evaluación de la idoneidad de los candidatos para los puestos de su categoría actual sería independiente del proceso de selección y reasignación, pues se autorizaría la selección antes de que se presentaran como candidatos para los puestos. En consecuencia, el Secretario General espera que el nuevo proceso de selección y reasignación lleve 90 días en lugar de la media actual de 112 días.

107. Como se indica en el párrafo 94, se propone que las juntas de las redes de empleos se compongan de representantes del personal, la administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que las juntas tendrían el mismo número de representantes del personal que de la administración, conforme a la práctica adoptada en el ACNUR. Los representantes del personal se desempeñarán a título personal, no como representantes sindicales electos. Los miembros de la junta tendrían que tener una categoría igual o superior a la de los puestos que examinen y que correspondan a la red de empleos pertinente. Los directores de contrataciones no formarán parte de las juntas pero sus observaciones respecto de la lista de candidatos cualificados se tendrán en cuenta en cada paso del proceso de selección y recomendación. A la Comisión se le informó además de que las juntas deberán reunirse en forma trimestral, pero lo podrían hacer con mayor frecuencia a fin de responder a situaciones de emergencia o aumentos repentinos de las necesidades. También se informó a la Comisión de que con la creación de las juntas de las redes de empleos, se suspenderían los órganos centrales de examen ya que la participación del personal en los procesos de promoción y reasignación, considerada necesaria para asegurar la integridad del proceso de selección, se lograría mediante su participación en las juntas.

108. La Comisión Consultiva valora la introducción de las juntas de las redes de empleos para gestionar las selecciones y reasignaciones y acepta que puede ser necesario un proceso de gestión centralizado para asegurar que el personal cualificado puede ser asignado a plazas vacantes en toda la Secretaría de una manera más estratégica con el fin de satisfacer las necesidades de la Organización.

109. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe titulado “Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma”, el Secretario General hizo hincapié

en la importancia de aumentar la flexibilidad y las facultades decisorias de los directores, así como su responsabilidad financiera y en materia de recursos humanos (A/51/950, párrs. 236 y 237, véanse también A/53/414, A/55/253 y Corr.1, y A/55/270). En sus resoluciones conexas, 53/221 y 55/258, la Asamblea General reconoció la necesidad de promover la responsabilidad y la rendición de cuentas del personal en todos los niveles.

110. **Teniendo en cuenta el potencial del nuevo sistema propuesto de selección y reasignación para cambiar la función de los directores, la Asamblea General tal vez desee invitar al Secretario General a que siga reflexionando sobre el papel de los distintos directores de contrataciones en el proceso propuesto con el fin de asegurar que sigan teniendo una participación directa, y por lo tanto sean responsables de la selección del personal que llevará a cabo los programas de trabajo sustantivos de sus oficinas.**

111. **Con respecto a la participación de los representantes del personal en las juntas de las redes de empleos, la Comisión Consultiva reconoce la necesidad de un proceso participativo que incluya al personal con el fin de, entre otras cosas, fomentar la confianza en la integridad del nuevo sistema propuesto de selección y reasignación. No obstante, a juicio de la Comisión, y dado que el Secretario General no ha presentado ninguna prueba en contrario, el sistema actual de órganos centrales de examen, que incluye a representantes del personal, es adecuado para garantizar la transparencia y la integridad de ese proceso. La Comisión Consultiva no cree que la participación de los representantes del personal en las juntas de las redes de empleos redunde en beneficio de la Organización, por lo que recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ajuste su propuesta para incluir un mecanismo para la participación de representantes del personal que sea similar al sistema actual de órganos centrales de examen.**

112. El Secretario General indica en su informe que el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos se definirán durante la etapa de preparación de dos años de duración (A/67/324/Add.1, cuadro 1). En su informe sobre el sistema de administración de justicia, la Comisión Consultiva observó que el mayor número de casos se refería al sistema relacionado con las decisiones vinculadas con los nombramientos (A/67/547, párr. 35). **En ese contexto, la Comisión considera que será importante asegurarse de que se definan con claridad el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos y de que tengan una base jurídica sólida.**

Grupo encargado de las dificultades especiales

113. En los párrafos 37 a 39 de su informe, el Secretario General describe el papel y el funcionamiento de un panel de un grupo encargado de las dificultades especiales que examinará las solicitudes excepcionales de los funcionarios incluidos en la lista de reserva para la reasignación de permanecer en el mismo lugar de destino. Las solicitudes serán aprobadas con arreglo a criterios bien definidos, incluidos motivos de salud u otras circunstancias personales de peso en las que el cambio de lugar de destino causaría dificultades excesivas. El grupo, que estaría integrado por representantes del personal y la administración en igual número, también consideraría las solicitudes formuladas conjuntamente por directores y funcionarios

para que un funcionario permanezca en su puesto cuando esté participando en un proyecto cuyo éxito se vería comprometido a causa del traslado.

114. A petición de la Comisión Consultiva se le informó de que varias entidades del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales que tenían políticas de movilidad habían establecido grupos encargados de las dificultades especiales, o su equivalente, que podían recomendar que un funcionario fuera eximido de la rotación o que se la prorrogara. En respuesta a una solicitud de un ejemplo de “razones personales de peso”, se informó a la Comisión de que otras organizaciones habían citado como causas de exención o aplazamiento de la rotación la presencia en un lugar determinado de familiares a cargo reconocidos, la necesidad de establecimientos escolares especializados y la existencia de arreglos relativos a la custodia de hijos.

115. A petición de la Comisión Consultiva se le informó también de que en caso de que un funcionario sujeto a reasignación cuya solicitud de exención fuera denegada por el grupo encargado de las dificultades especiales se negara a trasladarse, se considerará que ha hecho abandono de su puesto de conformidad con la regla 9.3 del Reglamento y Estatuto del Personal. Se entiende por “abandono del puesto” la separación a iniciativa del funcionario sin presentar su renuncia y sin que haya rescisión del nombramiento.

116. En cuanto al grupo encargado de las dificultades especiales, la Comisión Consultiva reitera su recomendación formulada en el párrafo 112 de que será importante asegurarse de que se definan con claridad el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos y de que tengan una base jurídica sólida. Las inquietudes de la Comisión respecto de la participación de representantes del personal en las juntas de las redes de empleos (véase el párr. 111) se aplican por igual al grupo encargado de las dificultades especiales. La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que ajuste este aspecto de su propuesta.

Aplicación y medidas de transición

117. La Comisión Consultiva señala que la realización de las actividades preparatorias que figuran en el informe del Secretario General dependerá de los resultados del examen por la Asamblea General del informe amplio sobre la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera a que se hace referencia en el párrafo 136.

118. En la sección VI de su informe, el Secretario General aborda la aplicación del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera y señala que, de ser aprobado por la Asamblea General, el marco se implantaría a partir del 1 de enero de 2013. No obstante, haría falta una fase preparatoria de dos años durante la que se elaborarían las modalidades de aplicación concretas. Durante ese período, el actual sistema de selección de personal seguiría en vigor para todos los funcionarios pero, para ayudar al personal que desee trasladarse y al que trabaja en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, se modificaría con el fin de dar prioridad a la selección de los funcionarios de contratación internacional que soliciten puestos desde otros lugares de destino, en particular los que se encuentran en lugares de destino de categoría D y E.

119. En los párrafos 49 y 50 del informe figura una descripción detallada de la labor que se llevará a cabo durante la fase de preparación, y en el cuadro 1 se presenta un calendario amplio para la realización de las tareas correspondientes. El Secretario General indica, entre otras cosas, que la importancia de prestar apoyo a los funcionarios y sus familiares en los traslados ha sido destacada por el personal y por otras organizaciones como un elemento decisivo para el éxito de la aplicación de una política de movilidad. Entre las cuestiones que deben abordarse durante la fase preparatoria se halla la medida en que los acuerdos con los países anfitriones permiten el empleo de los cónyuges y las formas de mejorar la información y la orientación proporcionadas durante el proceso de reinstalación y reintegración (A/67/324/Add.1, párr. 51).

120. El Secretario General indica también que, para apoyar la movilidad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería liderar la labor de examen de las capacidades existentes en materia de recursos humanos en toda la Organización, incluso mediante el examen de las funciones y responsabilidades y la modificación de perfiles y el readiestramiento del personal de recursos humanos, si fuera necesario (A/67/324/Add.1, párr. 50). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina no tenía por sí sola capacidad para realizar esas tareas durante el período de transición, por lo que recurriría a la capacidad de los recursos humanos existentes a nivel mundial, entre otros lugares, en las oficinas ejecutivas, las oficinas situadas fuera de la Sede, las comisiones regionales y las misiones sobre el terreno. Asimismo, también en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión, de que la aplicación plena del marco propuesto para la movilidad se vincularía a la puesta en marcha del sistema de planificación de los recursos institucionales (Umoja). En ese contexto, se preveía que algunas de las tareas actuales relacionadas con los recursos humanos se realizarían por medios electrónicos. Ello permitiría modificar los perfiles de los puestos a fin de prestar apoyo al marco de movilidad.

121. En el párrafo 56 de su informe, el Secretario General señala que, dado que la introducción del marco de movilidad propuesto supondría un cambio importante para la Organización y sus funcionarios, el Comité del Personal y la Administración había aceptado varias medidas transitorias que se aplicarían a los funcionarios actualmente en servicio, a fin de asegurarse de que los funcionarios de las categorías P-4 y P-5 que hubieran cumplido los requisitos del sistema de selección vigente siguieran pudiendo solicitar un ascenso hasta el 31 de diciembre de 2018.

122. La Comisión Consultiva toma conocimiento de las posibles limitaciones de capacidad dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que también participa activamente en otros aspectos del programa de reforma de los recursos humanos (véase la sección II), y recuerda que el módulo de recursos humanos del sistema de planificación de los recursos institucionales no se pondrá en marcha hasta fines de 2015, es decir, una vez que haya concluido la fase preparatoria (véase el párr. 39). La Comisión considera, pues, que será esencial recurrir a la capacidad de recursos humanos existente a nivel mundial para asegurarse de que, si la Asamblea General aprueba la propuesta del Secretario General, esta se aplicará sin necesidad de recurrir a recursos adicionales.

Costos

123. En los párrafos 60 y 61 de su informe, el Secretario General proporciona alguna información sobre los costos actuales de la movilidad en la Organización. El Secretario General indica que, para el bienio 2010-2011, los gastos relacionados con la movilidad, que en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) se registran como gastos comunes de personal, ascendían a aproximadamente 36,1 millones de dólares, incluidos 22,4 millones de dólares con cargo al presupuesto ordinario, excluidas las estimaciones de gastos para las misiones políticas especiales, y 13,7 millones de dólares con cargo a recursos presupuestarios. Sin embargo, para las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales, los gastos relacionados con la movilidad resultan difíciles de determinar, pues se contabilizan en múltiples sistemas financieros que no están integrados entre sí. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los sistemas locales de las operaciones sobre el terreno no distinguían entre los gastos relacionados con el nombramiento de nuevos funcionarios y los relacionados con la movilidad de los funcionarios en servicio. En su informe, el Secretario General señala que, para los ejercicios 2009/10 y 2010/11, el gasto total relacionado con la transferencia o el nombramiento de personal en servicio y nuevo, incluidos los pagos de la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación por movilidad, se elevó a 243,6 millones de dólares para las operaciones de mantenimiento de la paz y a 22,1 millones de dólares para las misiones políticas especiales.

124. El Secretario General sugiere en su informe que, con el marco propuesto, el costo principal de la movilidad vendría generado por los traslados geográficos. Los gastos no recurrentes de esos traslados incluyen la prima de reinstalación, la prima de asignación y los gastos de viaje, mientras que los gastos recurrentes incluyen la prestación por movilidad. Las cifras reales varían según el perfil del funcionario, la categoría y la designación del lugar de destino y la duración de la asignación (A/67/324/Add.1, párrs. 57 y 58). El Secretario General afirma que, en la medida en que el nuevo marco propuesto llevará a un mayor número de traslados geográficos, dará lugar a un aumento de los gastos comunes de personal conexos. Sin embargo, a continuación, el Secretario General explica que no se producirá necesariamente un aumento súbito de los traslados geográficos porque a) el 40% de los funcionarios que actualmente ocupan puestos de categoría P-4 ya tienen un traslado geográfico registrado en el IMIS y b) las medidas transitorias propuestas suponen que los funcionarios que hayan hecho dos traslados laterales podrán contarlos como equivalentes a un traslado geográfico hasta el 31 de diciembre de 2018 (*ibid.*, párrs. 64 y 65).

125. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un cálculo de las estimaciones de costos del marco propuesto para la movilidad. Este cálculo se basaba en las siguientes hipótesis:

a) Al marco estaría sujeto un total estimado de 11.191 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil. Este número se ha extraído a partir del número total de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil con nombramientos continuos, permanentes y de plazo fijo al 30 de junio de 2011, excluidos aquellos a quienes les quedan cinco años para jubilarse o cuya red de empleo o categoría de lugar de destino no están

registradas en el IMIS (11.575), menos el número estimado de puestos no sujetos a rotación (384, véase el párr. 83);

b) Un total estimado de 1.539 funcionarios cambiaría de lugar de destino cada año, lo cual representa un aumento del 20% (249 traslados) con respecto a la media actual, de 1.290;

c) Como indicaba la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe, los gastos no recurrentes de la movilidad geográfica por funcionarios y por traslado eran de aproximadamente 60.000 dólares (A/67/30 y Corr.1, párr. 166);

d) El costo medio recurrente de la movilidad geográfica por funcionario y por traslado es de un total de 28.000 dólares;

e) Los costos a los que se refieren los apartados c) y d) se basan en puestos de categoría P-4, escalón VI, para el personal del Cuatro Orgánico y categorías superiores y en puestos de categoría SM-4, escalón VI, para el personal del Servicio Móvil.

126. Se informó a la Comisión Consultiva de que, sobre la base de las hipótesis anteriores, el marco propuesto para la movilidad originaría unos gastos adicionales estimados de 21,9 millones de dólares al año. El 12% de esa suma se financiaría con cargo al presupuesto ordinario, incluidos los créditos para misiones políticas especiales, y el 88% restante se financiaría con cargo a los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz y con recursos extrapresupuestarios. Asimismo, se informó a la Comisión de que en estos gastos adicionales se incurriría solo una vez que el marco se hubiera implantado plenamente.

127. En el párrafo 66 de su informe, el Secretario General afirma que la implantación escalonada del marco por redes de empleos propuesto permitirá a la Organización vigilar y gestionar cualquier aumento de los gastos. Además, el proyecto Umoja se configurará de modo que capte mejor los costos asociados a la movilidad, con el fin de permitir una mayor precisión en la comunicación de los posibles cambios conexos en los gastos.

128. Durante su examen del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva preguntó por los costos indirectos del marco propuesto. En respuesta a ello, se informó a la Comisión de que esos costos estarían relacionados con la introducción de programas más eficaces de capacitación y promoción de las perspectivas de carrera, la creación de la nueva función de oficial de dotación de personal de la red, la prestación de apoyo adicional a los funcionarios y sus familias que se trasladan de lugar de destino, y el diseño de los cambios necesarios en Inspira, así como su puesta a prueba e implantación. De acuerdo con el Secretario General, la magnitud de esos costos se desconoce en la actualidad, pero se prevé sufragarlos con los recursos existentes mediante una redefinición de las prioridades.

129. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe sobre los informes de la Junta de Auditores correspondientes al período terminado el 31 de diciembre de 2011, había recomendado que el Secretario General presentara estimaciones de gastos completas a la Asamblea General, independientemente de la fuente de financiación, para los proyectos futuros de gran magnitud en el momento de su aprobación (A/67/381, párr. 26). La Comisión toma conocimiento de la información indicativa sobre los costos que el Secretario General le ha proporcionado en respuesta a sus solicitudes y destaca que los costos directos

del marco propuesto a que se hace referencia en el párrafo 126 no son ni una predicción ni una estimación, sino que se basan en un panorama concreto que podría cambiar. En vista de sus observaciones formuladas en el párrafo 78, la Comisión Consultiva duda de la fiabilidad de la información utilizada para calcular el número de funcionarios que se prevé que se trasladen de lugar de destino anualmente (véase el párr. 125 b)).

130. La Comisión Consultiva estima que el informe del Secretario General debería haber ofrecido un análisis mucho más completo de los costos totales, directos e indirectos, del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, en el que se debían haber tenido en cuenta las actuales pautas de movilidad y la planificación de la fuerza de trabajo. Un análisis semejante habría permitido a la Comisión realizar una evaluación más fiable de la medida en que esos gastos se podrían sufragar con los recursos aprobados. La Comisión Consultiva recomienda, pues, que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya en su próximo informe sobre la cuestión un cálculo detallado de los costos totales del marco propuesto. La Comisión Consultiva pone de relieve la importancia de un mecanismo sólido de supervisión para hacer un seguimiento de los costos efectivos del marco.

Indicadores del desempeño

131. En la sección VIII de su informe, el Secretario General propone los siguientes tres indicadores para medir el desempeño del marco propuesto y evaluar la medida en que se han logrado los objetivos estratégicos:

a) **Indicador 1:** mayor predecibilidad y estabilidad en la dotación de personal, que se medirá comparando las tasas de vacantes en toda la Secretaría a fin de evaluar si se han vuelto constantes. El logro de los objetivos se definirá como tasas de vacantes más uniformes entre oficinas y misiones y lugares de destino;

b) **Indicador 2:** distribución más equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, que se medirá por el número de funcionarios que hayan prestado servicios durante períodos largos en lugares de destino de las categorías D o E. Se considerará resultado positivo la reducción del número de funcionarios que pasan más de cinco años en esos lugares de destino;

c) **Indicador 3:** aumento del número de funcionarios directivos superiores con movilidad geográfica, que se medirá por el número de traslados geográficos de un año o más registrado en el IMIS. Se considerará resultado positivo el aumento del número de funcionarios directivos superiores que se han trasladado de lugar de destino.

132. La Comisión Consultiva está de acuerdo con el Secretario General en que harían falta indicadores del desempeño para medir la repercusión del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera. La Comisión considera, no obstante, que los indicadores propuestos por el Secretario General deben refinarse más para permitir una evaluación adecuada del desempeño.

133. Con respecto al indicador 1, la Comisión señala que las tasas de vacantes varían de un lugar a otro por diversos motivos, incluidos factores que escapan al control de la Organización, como el no poder conseguir visados para los funcionarios. Además, por lo general, las tasas de vacantes en las operaciones

nuevas son más elevadas que en las misiones ya establecidas. La Comisión recomienda, pues, que se refine el indicador 1 a fin de incluir las tasas de vacantes establecidas como objetivo para cada una de las oficinas y operaciones sobre el terreno, con respecto a las cuales se puedan medir los progresos realizados. Por lo que respecta al indicador 2, la Comisión Consultiva recuerda que, como se ha explicado en el párrafo 85, el 80% de las plazas del Servicio Móvil corresponden a lugares de destino de categoría D y E. Por consiguiente, el indicador, según está formulado actualmente, no recogerá los traslados de los funcionarios que ocupan esas plazas. La Comisión recomienda, pues, que se siga refinando el indicador 2 para reflejar el tiempo que han pasado los funcionarios en lugares de destino concretos, de modo que también se pueda medir el número de traslados entre los lugares de la misma categoría. Por último, con respecto al indicador 3, la Comisión Consultiva recomienda que para medir la movilidad geográfica del personal directivo superior se utilicen los datos registrados en todos los sistemas de información sobre los recursos humanos, no solo en el IMIS.

134. La Comisión Consultiva también considera que otros indicadores del desempeño adicionales pueden ser útiles para medir, entre otras cosas, la repercusión del marco para los perfiles de cualificaciones de los funcionarios, las tasas de movimiento de personal (véase también el párr. 92) y la efectividad de la ejecución del mandato. La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que formule esos indicadores adicionales y se los presente en el contexto de su próximo informe sobre la cuestión.

Conclusión

135. En el párrafo 75 de su informe, el Secretario General pide a la Asamblea General que apruebe el marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera que se expone en su informe. Como se indica en el párrafo 69, la Comisión Consultiva cree que un programa de movilidad institucional mejor gestionado puede contribuir a mejorar la ejecución de los mandatos y a responder mejor a las aspiraciones profesionales de los funcionarios. No obstante, habida cuenta de sus comentarios, observaciones y recomendaciones formuladas en los párrafos precedentes, la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar que la Asamblea General apruebe el marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en su forma actual.

136. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga elaborando y refinando los aspectos del marco destacados en los párrafos 71, 78, 81, 84, 87, 96, 100, 103, 110 a 112, 116, 130, 133 y 134. En vista de la intención del Secretario General de comenzar a aplicar el marco propuesto el 1 de enero de 2015, la Comisión recomienda también que la Asamblea solicite al Secretario General que le presente, para su examen, lo antes posible y a más tardar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe amplio sobre la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en el que se aborden las cuestiones planteadas por la Comisión, incluida la necesidad de más información y análisis para justificar el paso de un sistema puramente voluntario a un sistema gestionado de la movilidad. Como se indica en el párrafo 88, la Comisión Consultiva considera que las medidas para mejorar la

situación de los funcionarios que han prestado servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante largos períodos de tiempo sin poder trasladarse no dependen de que la Asamblea apruebe la propuesta actual del Secretario General.

IV. Composición de la Secretaría

137. El informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/67/329), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012, se presentó en respuesta a lo dispuesto en varias resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más reciente de las cuales son las resoluciones 63/250, 65/247 y 66/234. El informe contiene un análisis demográfico de la composición de la plantilla mundial de la Secretaría, así como del personal sujeto al sistema de límites convenientes. La adición del informe (A/67/329/Add.1) presenta un análisis demográfico de la contratación de personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas correspondiente al bienio 2010-2011.

138. La Comisión Consultiva observa que, en respuesta a su recomendación de que los datos brutos que se presenten en el informe sobre la composición de la Secretaría vayan acompañados de un análisis de las tendencias demográficas (véase A/65/537, párr. 89, y A/66/511 y Corr.1, párr. 4), en el informe del Secretario General se ha incluido un nuevo cuadro titulado “Sinopsis de las tendencias demográficas del personal de la Secretaría, entre 2008 y 2012, al 30 de junio” (A/67/329, cuadro 2). En la última columna del cuadro se presentan breves observaciones sobre las tendencias observadas en las principales variables demográficas a lo largo de los cinco últimos años. **La Comisión Consultiva, si bien celebra la inclusión de las observaciones sobre las tendencias demográficas que afectan a la Secretaría, cree que el Secretario General podría ir más allá en su análisis, por ejemplo, señalando los motivos para las pautas concretas, especialmente las que han ido surgiendo desde la publicación del informe anterior sobre la composición de la Secretaría.** Por ejemplo, durante su examen del presente informe, se informó a la Comisión de que, si bien el personal total de la Secretaría había aumentado en un 8,5% a lo largo de los cinco últimos años, en realidad el número de funcionarios había disminuido en 860 (o el 2%) entre 2011 y 2012, fundamentalmente debido a los cambios en el número total de funcionarios sobre el terreno como consecuencia de la reducción de la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán (UNMIS) y el establecimiento de la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur (UNMISS). **La Comisión considera que este tipo de información sería útil para el informe sobre la composición de la Secretaría y debería incluirse en los informes futuros.**

139. En el gráfico XI y el párrafo 22 del informe, el Secretario General formula observaciones sobre la edad media de los funcionarios de la Secretaría a lo largo de los últimos cinco años, y afirma que se ha mantenido estable en aproximadamente 42 años. La Comisión Consultiva observa, no obstante, que los datos brutos que se incluyen en el informe apuntan a un aumento gradual de la media de edad de los funcionarios, que era de 41 años en 2008, pasó a 42,2 años en 2009, se estabilizó en 42,3 años en 2010 y 2011 y después volvió a subir a 42,8 años en 2012. **Dado que el rejuvenecimiento de la Secretaría ha sido una de las prioridades de la Asamblea General, la Comisión Consultiva es de la opinión de que el Secretario General**

debe mantener en examen el perfil de edad de la Organización mediante un seguimiento atento de las tendencias demográficas.

140. El informe sobre la composición de la Secretaría también contiene información sobre los funcionarios de categoría superior de las Naciones Unidas. En el cuadro 7 del informe se indica que, al 30 de junio de 2012, prestaban servicio en la Secretaría un total de 64 Secretarios Generales Adjuntos y 79 Subsecretarios Generales. En respuesta a sus preguntas sobre la estructura jerárquica en que se enmarcaban esos funcionarios, se informó a la Comisión Consultiva de que todos los Secretarios Generales Adjuntos que se mencionaban en el informe rendían cuentas al Secretario General por el desempeño de sus funciones y que todos ellos podían señalar asuntos a su atención. Todos aquellos que tenían encomendadas responsabilidades programáticas también firmaban pactos anuales con el Secretario General a fin de garantizar la rendición de cuentas, la transparencia y una supervisión adecuada. No obstante, el Vicesecretario General y el Jefe de Gabinete prestaban también de forma continuada dirección y orientación en nombre del Secretario General. Los jefes de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales también recibían orientación de los Secretarios Generales Adjuntos de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y de Asuntos Políticos, según procediera. También se informó a la Comisión de que la mayoría de los 79 Subsecretarios Generales dependían de un Secretario General Adjunto. No obstante, los 11 jefes de las operaciones de mantenimiento de la paz con categoría de Subsecretarios Generales, así como el Subsecretario General encargado de la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, también firmaban pactos anuales con el Secretario General.

141. Respecto de una cuestión conexas, durante su examen del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva preguntó por el número de funcionarios de categoría superior (D-1 y categorías superiores) que prestaban servicio con diversos tipos de nombramientos no estándar. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que, al 30 de junio de 2012, 13 personas (12 con categoría de Secretario General Adjunto y 1 con categoría de Subsecretario General) tenían contratos de 1 dólar al año, 9 personas (5 con categoría de Secretario General Adjunto, 1 con categoría de Subsecretario General y 3 de categoría D-2) tenían contratos de servicios efectivos, y 39 personas (8 con categoría de Secretario General Adjunto, 4 con categoría de Subsecretario General, 6 de categoría D-2 y 21 de categoría D-1) tenían nombramientos temporarios u ocupaban bien plazas financiadas con cargo a recursos para personal temporario general o bien puestos o plazas vacantes. Además, durante el bienio 2010-2011, se otorgaron un total de 267 contratos de consultor o de contratista a antiguos funcionarios cuya última categoría registrada era de Secretario General Adjunto, Subsecretario General, D-2 o D-1. Asimismo, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la contratación de personas con los tipos de nombramiento mencionados no entrañaba la creación de puestos, y que se habían utilizado recursos extrapresupuestarios para sufragar los gastos asociados a 6 de los contratos de 1 dólar al año, 5 de los contratos de servicios efectivos, 27 de los nombramientos temporarios y 186 de los contratos de consultores y contratistas.

142. La Comisión Consultiva recuerda que, de conformidad con la resolución 35/217 de la Asamblea General, la creación de todos los puestos extrapresupuestarios de categoría D-1 y categorías superiores para los que no es necesaria la aprobación de un órgano intergubernamental está sujeta a la anuencia de la Comisión Consultiva. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de

que esa política era clara y se reflejaba en las instrucciones administrativas y las delegaciones de autoridad correspondientes. Con respecto a las plazas de personal temporario general financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios en concreto, se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que, en un esfuerzo por responder a sus preocupaciones expresadas anteriormente sobre el alcance de la aplicación de la resolución 35/217, en adelante también se solicitaría su anuencia para la creación, de plazas a jornada completa de categoría D-1 o categorías superiores financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios para personal temporario general que se prevería que superarían el año de duración. Además, el Secretario General tenía intención de informar a la Comisión, *a posteriori* y con una frecuencia anual, de las plazas extrapresupuestarias de categoría D-1 y categorías superiores financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios para personal temporario general, incluidas las plazas ocupadas por personas con contratos de servicios efectivos, que habían sido creadas por un período más corto y habían sido aprobadas por el Contralor. La Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General se hallaba finalizando un memorando interno en el que se formalizaban esos arreglos y que después se transmitiría a todos los jefes de departamento y de oficina. **La Comisión Consultiva celebra el enfoque adoptado por el Secretario General como un paso positivo hacia la mejora de la transparencia en lo referente a la creación de puestos y plazas de categorías superiores financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios.**

143. La sección IV del informe del Secretario General contiene información sobre el personal sujeto al sistema de límites convenientes. Como se indica en el cuadro 2 del informe, al 30 de junio de 2012 había 2.245 funcionarios de la Secretaría sujetos al criterio de estatus geográfico, 196 más de los 2.049 que había en el ejercicio terminado el 30 de junio de 2011. De los 247 funcionarios de la Secretaría nombrados recientemente para cubrir puestos sujetos a distribución geográfica durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012, 79 fueron nombrados tras aprobar concursos nacionales de contratación (ahora sustituidos por el programa para jóvenes profesionales) (A/67/329, párr. 36).

144. El Secretario General indica en su informe que, al 30 de junio de 2012, el número de puestos sujetos a distribución geográfica era de 3.460. El Secretario General explica que la diferencia entre el número de puestos sujetos a distribución geográfica y el número de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico se debe a la existencia de 336 puestos vacantes, 276 puestos ocupados temporalmente por funcionarios no sujetos a distribución geográfica y otros funcionarios, 104 puestos ocupados por funcionarios con nombramientos de duración limitada y 499 puestos que no están definidos geográficamente y que están siendo examinados (A/67/329, nota de pie de página 9). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los funcionarios se consideraban “no definidos geográficamente” cuando los datos registrados en el IMIS no indicaban si esos funcionarios tenían estatus geográfico. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está trabajando con las oficinas ejecutivas y las oficinas fuera de la Sede para examinar y, en caso necesario, corregir los registros pertinentes del IMIS a fin de asegurarse de que los funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica queden reflejados como tales en el sistema.

145. En su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva expresó su preocupación por el hecho de que aproximadamente el 40%

de los puestos sujetos al sistema de límites convenientes no estaban ocupados por funcionarios con estatus geográfico (A/66/511 y Corr.1, párr. 7). **Aunque observa que se han realizado algunos progresos en este sentido (al 30 de junio de 2012 se había registrado un aumento del 5% en el número de puestos sujetos al sistema de límites convenientes ocupados por personal con estatus geográfico), la Comisión Consultiva sigue preocupada por la gran proporción de puestos sujetos a distribución geográfica que no están ocupados por funcionarios con estatus geográfico. La Comisión recomienda, pues, que la Asamblea General solicite al Secretario General que adopte medidas concretas para abordar la cuestión, y reitera su llamamiento al Secretario General para que se asegure de que la contratación de candidatos se realice de conformidad con los procedimientos de contratación establecidos, incluido el recurso a la lista de candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales (en la actualidad sustituidos por el programa para jóvenes profesionales).**

146. También preocupa a la Comisión Consultiva la falta de claridad en lo que respecta al registro del estatus geográfico de los funcionarios en el IMIS. La Comisión espera que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos concluya su examen de los datos del IMIS lo antes posible a fin de asegurar que el estatus geográfico de los 499 funcionarios a los que se hace referencia en el párrafo 144 quede registrado debidamente.

147. En su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva también se refirió a la primera versión de la herramienta de presentación de informes en línea, HR Insight (A/66/511 y Corr.1, párr. 9). La Comisión recuerda que la herramienta, que se basa en el depósito de datos sobre recursos humanos y recupera información de otros sistemas de recursos humanos, incluidos el IMIS y el sistema Nucleus, está diseñada para proporcionar a los Estados Miembros acceso a informes mensuales que muestran datos similares a los que figuran en el informe sobre la composición de la Secretaría. En su informe sinóptico, el Secretario General señala que la herramienta HR Insight ayuda a las Naciones Unidas a perjudicar menos el medio ambiente al reducir el número de páginas impresas (A/67/324, párr. 28).

148. En respuesta a una pregunta sobre las cuestiones de confidencialidad planteadas en su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos (A/66/511 y Corr.1, párr. 9), se informó a la Comisión Consultiva de que el acceso a HR Insight se otorgaba a los usuarios de las misiones permanentes que figuraran como funcionarios de la misión en la lista más reciente publicada por el Servicio de Protocolo y Enlace. Solo se podía otorgar acceso con carácter excepcional al Director de la División de Planificación Estratégica y Dotación de Personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Las contraseñas para acceder a la base de datos cambiaban cada seis meses y no podían ser modificadas por los usuarios. Cada una de las misiones permanentes podía ver información sobre sus propios nacionales referente al tipo de contrato, la fecha de jubilación prevista, en su caso, la dirección de correo electrónico, los exámenes aprobados, el año de nacimiento y la fecha de ingreso en el servicio. Las misiones permanentes podían acceder a información sobre todos los funcionarios solo en la medida en que esa información figurara en la lista del personal (nacionalidad, departamento, nombre, sexo, categoría y lugar de destino).

149. La adición del informe del Secretario General (A/67/329/Add.1) contiene datos sobre el empleo de funcionarios jubilados. Las estadísticas indican que, en comparación con el bienio 2008-2009, tanto el número de funcionarios jubilados contratados, como el número de contrataciones y el número correspondiente de días trabajados disminuyeron en el período 2010-2011. **La Comisión Consultiva acoge con satisfacción esta tendencia, que concuerda con lo solicitado por la Asamblea General.**

V. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva

150. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/67/171 y Corr.1) se presentó en respuesta a la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que se informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de las medidas disciplinarias aplicadas y, según procediera, actuaciones judiciales de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. En el informe del Secretario General, que es el octavo de esa índole y abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012, se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos respecto de los cuales el Secretario General impuso una o más medidas disciplinarias durante el período que se examina, datos comparativos que reflejan el número de casos remitidos para la adopción de medidas adoptadas durante ese período y los casos que llegaron a su término, así como información sobre la práctica del Secretario General en los casos en que se ha incurrido en una presunta conducta criminal.

151. Mientras la Comisión Consultiva examinaba el informe del Secretario General, se hizo saber a la Comisión que se había incluido en él más información sobre cada uno de los resúmenes de los casos a fin de responder mejor a los comentarios y observaciones que la Comisión había formulado en relación con el informe anterior del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias (véase A/66/511, párr. 12) y de explicar mejor las consideraciones que tuvo en cuenta el Secretario General cuando decidió qué medida aplicar en cada caso. **La Comisión Consultiva opina que la inclusión de información adicional en los resúmenes de los casos ayuda a comprender mejor la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y, como tal, ve con agrado que se haya presentado información más detallada.**

152. En la sección IV de su informe, el Secretario General señala que, durante el período examinado, se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos 95 casos (35 relativos a funcionarios de la Sede y de oficinas situadas fuera de ella y 60 de personal sobre el terreno) para que se adoptaran medidas y que, en ese mismo período, se concluyó el estudio de 155 casos, que habían sido remitidos a la Oficina tanto antes como durante ese período. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión que existía una demora en el estudio de alrededor de 74 casos que estaba examinando actualmente la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en

comparación con 129 casos en septiembre de 2011. El atraso se atribuye al tiempo que insume procesarlos.

153. En los párrafos 57 a 59 de su informe, el Secretario General señala que el tiempo que se requiere para concluir el procedimiento disciplinario varía según la complejidad del asunto, y que varios factores, como el hecho de que el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas hayan seguido generando jurisprudencia sobre el procedimiento disciplinario y predisciplinario, han aumentado su complejidad y, por lo tanto, su duración. Señala que los cambios que se han producido en el panorama judicial, y en particular, el grado más elevado de prueba exigido por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, dieron lugar a la necesidad de efectuar un análisis cada vez más detallado y un examen a fondo y exhaustivo de todos los aspectos de cada caso remitido para la adopción de medidas disciplinarias. En respuesta a la inquietud formulada por la Comisión Consultiva, se le informó que el tiempo que lleva en promedio concluir el examen de un caso es 44 meses. En el párrafo 59 del informe del Secretario General se señala que en algunos casos disciplinarios el tiempo requerido para llevar a cabo la investigación inicial y/o para obtener aclaraciones y pruebas adicionales, en la etapa disciplinaria, sumado a la resultante demora del proceso, habían dado lugar a al cierre de esos casos.

154. Si bien se reconoce la necesidad de asegurar que todos los casos disciplinarios se tramiten con arreglo a los procedimientos establecidos y de conformidad con la jurisprudencia pertinente, preocupa a la Comisión Consultiva el tiempo que insume la resolución de los casos que a veces lleva a cerrarlos sin adoptar medidas. El Comité también sigue preocupado por el continuo atraso en la resolución de casos disciplinarios y recuerda, en ese respecto, que la Asamblea General aprobó que se siguieran utilizando recursos de personal temporario general previstos en la cuenta de apoyo para operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período 2012-2013 de modo que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pudiera resolver el atraso de casos disciplinarios que se plantean en relación con las misiones sobre el terreno (véase A/66/779, párr. 127). La Comisión Consultiva espera que el Secretario General siga realizando esfuerzos por concluir los casos disciplinarios en tiempo oportuno y que el atraso se elimine lo antes posible.

155. La Comisión Consultiva recuerda que en su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos señaló que se habían impuesto distintas medidas disciplinarias respecto de casos aparentemente similares de falta de conducta (véase A/66/511 y Corr.1, párr. 12). Durante su consideración del informe actual del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias, se informó a la Comisión de que los casos disciplinarios tendían a referirse a hechos muy concretos, y que cada uno de ellos presentaba circunstancias atenuantes y agravantes únicas. Se informó que si bien la igualdad y la sistematicidad en el tratamiento de los casos eran elementos esenciales sobre los que se basaba su examen, era difícil extraer principios generales sobre la proporcionalidad de las medidas disciplinarias impuestas.

VI. Enmiendas del Reglamento del Personal

156. En el informe del Secretario General sobre las enmiendas al Reglamento del Personal (A/67/99 y Corr.1) figura el texto completo de las nuevas disposiciones y enmiendas de las normas que el Secretario General se propone aplicar a partir del 1 de enero de 2013. En el resumen de su informe, el Secretario General indica que las razones de las enmiendas propuestas son principalmente de carácter técnico. Algunas de las enmiendas, por ejemplo, la de la regla 1.2 p) relativa al conflicto de intereses, la regla 3.13 sobre la prestación por movilidad y la regla 3.15 sobre la prestación adicional por condiciones de vida difíciles para lugares de destino no aptos para familias, deben reflejar las decisiones adoptadas por la Asamblea General y las recomendaciones aprobadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, en tanto que otras, como las enmiendas a la regla 5.2 sobre vacaciones en el país de origen, la regla 5.3 e) sobre licencias especiales y la regla 9.8 sobre indemnización por rescisión del nombramiento, tienen por finalidad aclarar las disposiciones existentes.

157. La Comisión Consultiva no está satisfecha con el formato del informe del Secretario General, y considera que podría presentarse de forma que fuera más fácil de leer. La Comisión recomienda que, en el futuro, las enmiendas al Estatuto y Reglamento que se propongan, se presenten de forma de que los lectores puedan compararlas con el texto vigente, y que se destaquen las supresiones y adiciones, para que sea más fácil entender los cambios.

158. En el párrafo 5 de su informe, el Secretario General señala que los apartados a) y b) de la regla 3.13 sobre la prestación por movilidad han sido enmendados para reflejar la decisión adoptada por la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe anual de 2011, como se establece en la resolución 66/235 de la Asamblea General, en el sentido que, en el caso excepcional de funcionarios que permanezcan en el mismo lugar de destino por solicitud expresa de la Organización o por razones humanitarias imperiosas, estos tengan derecho al pago de la prestación por movilidad por un año adicional, y quede fijado precisamente cuándo debe pagarse esa prestación. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en 1989 y aprobada por la Asamblea General en su resolución 44/198 (secc. E), con efecto a partir del 1 de julio de 1990, el personal de contratación internacional que se encuentre en asignación por un año o más y que haya prestado cinco años de servicios consecutivos en el sistema de las Naciones Unidas tiene derecho al pago de la prestación por movilidad. A los efectos de dicho pago, se entiende por “asignación” el traslado de un funcionario, por un período de un año o más, a un nuevo lugar de destino donde quedaría “instalado” (véase A/44/30 (Vol. II), párr. 318).

159. El Secretario General, en el párrafo 12 de su informe señala que se enmienda el apartado b) de la regla 4.12, sobre nombramientos temporales, para que refleje las disposiciones de la resolución 63/250 de la Asamblea General. La Comisión Consultiva observa que la enmienda consiste en añadir “adicional” después de la palabra “año” en la tercera línea del texto. La Comisión Consultiva preguntó por qué no se había introducido la reforma antes, dado que la resolución 63/250 de la Asamblea General había sido aprobada en diciembre de 2008, pero no recibió una respuesta satisfactoria. **La Comisión Consultiva destaca la importancia de asegurar que el Reglamento y Estatuto de la Organización reflejen**

correctamente el lenguaje utilizado en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General.

VII. Actividades de la Oficina de Ética

160. En el séptimo informe anual del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/67/306), presentado en cumplimiento de la resolución 60/254, figura un resumen y evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2012. Además, en la respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea en su resolución 63/250, se incluye información sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

161. La Comisión Consultiva recuerda que el total de los recursos aprobados con cargo al presupuesto ordinario para 2012-2013 para la Oficina de Ética ascendían a 3.903.400 dólares, antes del ajuste (véanse el documento A/66/7, párr. I.41, y la resolución 66/248 de la Asamblea General). Además, se han asignado recursos por la suma de 1.170.200 dólares a la Oficina con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013 para cubrir las necesidades del personal sobre el terreno (véase la resolución 66/265 de la Asamblea General).

162. En el período examinado la Oficina de Ética recibió 887 solicitudes de servicios, lo que significó un aumento respecto de las 766 solicitudes recibidas durante el período anterior. El porcentaje de solicitudes presentado por oficinas fuera de la Sede también aumentó del 57% al 63% del total de las solicitudes recibidas. El Secretario General considera que esos aumentos constituyen prueba de la importancia que sigue teniendo la Oficina como recurso confidencial y seguro para que el personal realice consultas sobre asuntos relacionados con la ética, los valores y la cultura institucional, y como indicador de la eficacia de los esfuerzos que realiza la Oficina por intercambiar opiniones con los funcionarios que prestan servicios fuera de Nueva York (A/67/306, párrs. 8 y 11).

163. En el cuadro IV del informe del Secretario General se muestra que las 475 solicitudes de asesoramiento y orientación que recibió la Oficina de Ética durante el período examinado correspondieron a alguna de las ocho categorías siguientes: cuestiones relacionadas con el empleo; obsequios y atenciones sociales; actividades externas; inversiones y activos personales; presuntas faltas de conducta; restricciones en el período posterior al empleo; ética de las adquisiciones; y otros conflictos de intereses. El Secretario General señala en el párrafo 18 que “ética de las adquisiciones” es una categoría nueva que se estableció en el período examinado para reflejar el aumento de las solicitudes de asesoramiento en ética por parte de la División de Adquisiciones. En concreto, la Oficina asesora de manera independiente a esa División sobre a) la idoneidad de los expertos externos en materia de ética y de cumplimiento de las leyes y normas propuestas por los proveedores, quienes verifican que los proveedores hayan ejecutado los programas de ética, lucha contra la corrupción y cumplimiento exigidos por las Naciones Unidas; y b) si la documentación proporcionada por los proveedores relativa a su programa de ética y cumplimiento de leyes y normas aporta suficiente seguridad a las Naciones Unidas sobre los riesgos para la reputación que pueden ocasionar terceros. **La Comisión**

Consultiva apoya el papel positivo desempeñado por la Oficina de Ética en lo que respecta a la ética en materia de adquisiciones, en particular cuando, como consecuencia del asesoramiento prestado por la Oficina, se ha proporcionado a los proveedores a quienes anteriormente se había impedido prestar servicios a la Organización la oportunidad de reinscribirse nuevamente.

164. En el informe sobre la gestión de los recursos humanos que presentó la Comisión Consultiva a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones, la Comisión puso de relieve la necesidad de asegurar que las funciones de los distintos mecanismos para denunciar faltas de conducta y resolver reclamaciones en la Organización no se superpusieran y que el personal entendiera el papel de cada entidad y la relación entre ellas (A/65/537, párr. 97). En el párrafo 14 de su informe, el Secretario General señala que, en septiembre de 2011, para ayudar al personal a entender el papel y el mandato de los múltiples organismos de la Organización que se ocupan de sus problemas, la Oficina distribuyó una hoja de ruta titulada “The roadmap: a staff member’s guide to finding the right place” a todas las misiones en el terreno, las oficinas ejecutivas, las comisiones regionales y las oficinas regionales. El Secretario General también señala que la guía, que también está disponible en la página web de la Oficina (www.un.org/en/ethics/), ha tenido una buena acogida por parte tanto del personal como de la Administración y que se publicará una segunda edición actualizada en 2012-2013. **La Comisión Consultiva celebra este acontecimiento.**

165. En la sección III, parte B del informe del Secretario General figura información sobre la aplicación del programa de declaración de la situación financiera que administra la Oficina de Ética. La Comisión Consultiva señala, en particular, que durante el ciclo de 2011, un total de 99,9% de los participantes (es decir, 4.303 funcionarios de un total de 4.306) cumplieron con su obligación de presentar una declaración. El Secretario General atribuye ese logro a las actividades realizadas por la Oficina de Ética para apoyar el acatamiento de las obligaciones del programa, entre otras cosas, mediante la celebración de reuniones informativas para los funcionarios que presentan declaraciones, la prestación de apoyo técnico y la realización de actividades de seguimiento en los casos en los que se había incumplido con la obligación. **La Comisión Consultiva encomia a la Oficina de Ética por los esfuerzos que realiza por asegurar el pleno cumplimiento de los requisitos establecidos en el programa de declaración de la situación financiera.**

166. En el párrafo 30 de su informe, el Secretario General señala que, durante el ciclo de 2011, 129 funcionarios de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores participaron en la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias, un 12,5% más que los 111 funcionarios que habían participado en el ciclo anterior. De esos 129 funcionarios, 87 optaron por formular una declaración pública de sus activos, pasivos e intereses externos, en el sitio web del Secretario General, lo que demuestra su adhesión al principio de transparencia y su reconocimiento de la necesidad de asegurar a la sociedad en general y a los Estados Miembros que en el desempeño de sus funciones oficiales no se dejaban influir por ninguna consideración de índole personal. Los otros 42 funcionarios afirmaron públicamente haber presentado declaraciones confidenciales acerca de su situación financiera, según lo exigía la Organización. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que algunos altos funcionarios decidieron no publicar un resumen de sus activos, pasivos e intereses externos por razones familiares o de seguridad. También se informó a la Comisión que la Oficina de Ética seguiría

procurando convencer a los funcionarios a fin de aumentar la tasa de participación en esa iniciativa de publicación voluntaria de datos. **La Comisión Consultiva encomia a la Oficina de Ética por las actividades que ha llevado a cabo para aumentar la participación en la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias. La Comisión confía en que el Secretario General seguirá alentando a los funcionarios de alta jerarquía que todavía no hayan publicado un resumen de sus activos a hacerlo en otros ciclos en el futuro.**

167. Los párrafos 34 y 35 del informe del Secretario General se refieren a las medidas adoptadas en respuesta a las recomendaciones de la Comisión Consultiva, aprobadas por la Asamblea General en su resolución 66/234, relativas al costo de los servicios de examen del cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera y el marco regulatorio del programa. Con respecto a esta última cuestión, la Comisión señala que la Oficina de Ética se encuentra consultando a otras oficinas interesadas para decidir en qué áreas debería considerarse la posibilidad de adoptar nuevas directrices, aclaraciones y/o revisarse la política actual que regula el programa de presentación de declaraciones de la situación financiera a fin de definir con mayor claridad los criterios acerca de quiénes deben cumplir con esa obligación y determinar mejor cuáles serían los funcionarios que deberían presentar declaraciones teniendo en cuenta el perfil de riesgo de la Organización. Mientras la Comisión consideraba el informe y en relación con esas consultas, se informó a la Comisión que se estaba prestando especial atención a los riesgos asociados a las funciones que desempeñan funcionarios de categoría relativamente baja, en particular en las operaciones de mantenimiento de la paz, a fin de determinar si sería aconsejable incluirlos en el programa. **La Comisión Consultiva señala que es posible que la ampliación del número de funcionarios obligados a hacer dicha declaración tenga consecuencias financieras. Por lo tanto, el Secretario General debería informar sobre los resultados de las consultas mencionadas anteriormente en su próximo informe sobre las actividades de la Oficina de Ética.**

168. Con respecto a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, se señala que durante el período examinado la Oficina de Ética recibió 46 consultas relacionadas con la política establecida en el boletín del Secretario General que figura en el documento ST/SGB/2005/21 (la llamada “política de protección de los denunciantes de irregularidades”). Sin embargo, la Comisión Consultiva señala que del examen preliminar de las 106 consultas sobre denuncias de represalias planteadas por la Oficina desde su creación en 2006, se confirmó que se habían tomado represalias en un solo caso (A/67/306, párrs. 43 y 47). Al respecto, el Secretario General señala en su informe que la enorme mayoría de las denuncias de mala conducta que se citan en los casos de represalias que examina la Oficina de Ética han consistido en la alegación por alguien en la cadena de mando del denunciante de que este ha cometido presuntamente una falta de conducta. Concluye, por lo tanto, que la política actual se está utilizando en una enorme medida como un mecanismo de denuncias del personal respecto de cuestiones relacionadas con la actuación profesional, en vez de usarse con la finalidad original de facilitar las denuncias de fraude, corrupción, uso indebido de recursos y otras faltas de conducta graves que pueden tener consecuencias importantes para la Organización si no se las conoce y resuelve (*ibid.*, párrs. 48 y 49). A fin de resolver

los problemas que presenta la política actual, se está considerando realizar un examen integral, cuyas modalidades se están discutiendo actualmente.

169. Con respecto a las actividades de divulgación, capacitación y formación, el Secretario General informa que, con arreglo a lo establecido en la resolución 66/234 de la Asamblea General, y reconociendo que el comportamiento de los dirigentes y altos funcionarios de las Naciones Unidas tiene un impacto directo y duradero en la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas de la Organización, la Oficina de Ética ha celebrado varias reuniones informativas confidenciales sobre ética con los Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos y estuvo a cargo del componente de liderazgo ético del programa de orientación para el personal directivo superior, dirigentes superiores civiles, militares y policiales en las misiones de mantenimiento de la paz (*ibid.*, párrs. 62 a 64). Además, a fin de responder a la solicitud del Secretario General de que fomentara una mayor cultura institucional de ética iniciando el proyecto de Diálogos sobre liderazgo, la Oficina de Ética ha estado elaborando una guía para debatir qué significa ser funcionario internacional y la importancia del juramento prestado al ocupar el cargo. Comenzando con un debate guiado dirigido por el Secretario General y su equipo de altos funcionarios, cada nivel sucesivo de funcionarios directivos orientará al personal que tenga a su cargo en una reunión en que se hablará sobre ese juramento. Se espera que el proceso de diálogo comience a fines de 2012 y quede concluido a más tardar el 30 de junio de 2013.

170. En su resolución 66/234, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva de que el Secretario General formulara criterios apropiados de evaluación sobre cuestiones éticas. Por lo tanto, como se indica en el párrafo 72 del informe, de enero a junio de 2012 la Oficina de Ética llevó adelante la primera evaluación de riesgos en materia de ética y reputación de las operaciones sobre el terreno, para detectar riesgos considerables relativos a la ética y la reputación que amenazarán la capacidad de las Naciones Unidas de cumplir sus mandatos, en lo que respecta a la paz y la seguridad. El Secretario General señala que los resultados de la evaluación, con los que se procura establecer estadísticas de referencia fidedignas para observar la percepción y actitud del personal de todos los niveles en las operaciones sobre el terreno con relación a la cultura de ética en las Naciones Unidas y la integridad personal e institucional, permitirán a la Organización tomar medidas apropiadas y prudentes para abordar y mitigar los riesgos que se determine que existan. **La Comisión Consultiva espera con interés examinar los criterios de evaluación en materia de ética a su debido tiempo.**

171. El Secretario General, en la sección IV de su informe, describe las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas, creado con arreglo a lo establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, y señala que sus principales funciones consisten en establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética para la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado, y desempeñar una función consultiva en relación con algunos casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones en toda la Organización. La Comisión Consultiva señala, en particular, que con arreglo a lo dispuesto en la resolución 66/234 de la Asamblea General, las oficinas competentes de la Secretaría han iniciado el proceso para cambiar el nombre del Comité de Ética.

Anexo

Duración promedio de la antigüedad en el servicio del personal de la Secretaría

Abreviaturas

AIP	Cuadro de Auxiliares de Información Pública
AO	Cuadro de Artes y Oficios
D+	Director y categorías superiores
Int.	Intérpretes
ON	Oficial nacional
ON-A	Oficial nacional con un mínimo de 1 a 2 años de experiencia
ON-B	Oficial nacional con un mínimo de 2 a 3 años de experiencia
ON-C	Oficial nacional con un mínimo de 5 años de experiencia
ON-D	Oficial nacional con un mínimo de 7 años de experiencia
PI	Profesores de idiomas
R	Revisores
S	Personal de seguridad
SG+	Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos
SGA	Secretario General Adjunto
SM	Servicio Móvil
SsG	Subsecretario General
T	Traductores
UNAMA	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán
UNAMI	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
UNSMIL	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia

I. Número total de funcionarios de la Secretaría al 30 de junio de 2012

(Número total de funcionarios: 42.887)

<i>Tipo de nombramiento, cuadro y categoría</i>	<i>Edad promedio</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en la Secretaría</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Número de funcionarios en proporción al número total de funcionarios de la Secretaría (porcentaje)</i>
Funcionarios relacionados con operaciones sobre el terreno	41,6	4,7	5,8	22 738	53,02
Funcionarios con nombramiento de plazo fijo	41,4	4,4	5,5	22 050	51,41
D+	55,1	3,9	7,7	203	0,47
P	46,8	3,2	5,4	25 45	5,93
SM	45,5	4,0	7,1	3 869	9,02
SG+	39,3	4,7	5,1	15 433	35,99
Funcionarios con nombramiento permanente/continuo	52,1	22,4	22,9	374	0,87
D+	56,4	11,1	16,4	9	0,02
P	45,5	13,0	14,4	62	0,14
SM	53,1	21,6	21,9	183	0,43
SG+	53,6	29,3	29,3	120	0,28
Personal temporario	40,6	1,2	3,0	314	0,73
D+	56,8	0,1	6,3	13	0,03
P	41,6	0,6	2,1	129	0,30
SM	45,9	0,8	6,5	28	0,07
SG+	37,3	2,0	2,8	144	0,34
Funcionarios no relacionados con operaciones sobre el terreno	44,1	8,3	9,7	20 149	46,98
Funcionarios con nombramiento de plazo fijo	41,8	4,8	6,3	11 451	26,70
D+	55,6	5,4	8,9	317	0,74
P	43,1	4,3	6,4	4 800	11,19
SM	46,5	10,5	11,2	279	0,65
SG+	39,8	4,9	5,9	6 055	14,12
Funcionarios con nombramiento permanente/continuo	48,0	16,0	16,8	6 910	16,11
D+	54,1	19,2	20,8	252	0,59
P	46,6	13,4	14,3	2 839	6,62
SM	50,1	17,9	18,1	8	0,02
SG+	48,6	17,8	18,5	3 811	8,89
Personal temporario	44,1	0,8	4,3	1 788	4,17
D+	60,0	1,5	11,8	26	0,06
P	47,8	0,8	4,8	1 094	2,55
SM	41,4	3,1	5,3	11	0,03
SG+	37,3	0,6	3,2	657	1,53
Total	42,8	6,4	7,6	42 887	100,00

II. Funcionarios de la Secretaría relacionados con operaciones sobre el terreno^a al 30 de junio de 2012

(Número total de funcionarios: 22.738)

<i>Tipo de nombramiento, cuadro y categoría</i>	<i>Edad promedio</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en la Secretaría</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Número de funcionarios en proporción al número total de funcionarios relacionados con operaciones sobre el terreno (porcentaje)</i>
Funcionarios con nombramiento de plazo fijo	41,4	4,4	5,5	22 050	96,97
SGA	62,0	2,3	8,9	15	0,07
SsG	57,7	5,4	9,7	33	0,15
D-2	54,8	3,3	6,6	44	0,19
D-1	53,5	3,9	7,3	111	0,49
P-5	51,5	4,0	7,0	310	1,36
P-4	48,8	3,6	6,4	841	3,70
P-3	45,3	2,9	4,7	1 128	4,96
P-2	41,7	2,6	3,7	266	1,17
SM-7	54,8	5,9	9,7	12	0,05
SM-6	48,7	5,4	9,6	259	1,14
SM-5	47,3	4,5	8,4	1 112	4,89
SM-4	44,2	3,5	6,2	2 282	10,04
SM-3	44,8	4,3	6,9	202	0,89
SM-2	49,0	6,5	11,5	2	0,01
ON-D	49,1	4,3	4,7	9	0,04
ON-C	46,0	4,0	4,8	132	0,58
ON-B	41,5	3,7	4,2	612	2,69
ON-A	38,6	3,7	4,1	382	1,68
G-7	43,8	8,9	8,9	19	0,08
G-6	43,8	6,8	7,6	328	1,44
G-5	40,3	5,3	5,7	2 061	9,06
G-4	38,9	4,8	5,1	4 593	20,20
G-3	39,5	4,7	5,3	4 829	21,24
G-2	37,7	4,4	4,5	2 334	10,26
G-1	39,5	3,7	3,7	133	0,58
S	37,0	3,0	3,0	1	0,00

^a Las operaciones sobre el terreno incluyen las misiones de mantenimiento de la paz más la Base Logística de las Naciones Unidas y las misiones políticas especiales en el grupo temático III (oficinas de las Naciones Unidas, oficinas de apoyo a las actividades de mantenimiento de la paz, oficinas integradas y comisiones) y UNAMA, UNAMI y UNSMIL. Grupo temático I (enviados especiales y personales, asesores especiales y representantes permanentes del Secretario General) y Grupo temático II (equipos y grupos de expertos encargados de vigilar la aplicación de las sanciones y grupos afines) se incluyen en el Departamento de Asuntos Políticos a excepción del apoyo al Comité del Consejo de Seguridad establecido en virtud de la resolución 1540 (2004) relativa a la no proliferación de todas las armas de destrucción en masa, que se incluye en la Oficina de Asuntos de Desarme, y la Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo.

<i>Tipo de nombramiento, cuadro y categoría</i>	<i>Edad promedio</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en la Secretaría</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Número de funcionarios en proporción al número total de funcionarios relacionados con operaciones sobre el terreno (porcentaje)</i>
Funcionarios con nombramiento permanente/continuo	52,1	22,4	22,9	374	1,64
SsG	58,0	3,0	15,5	2	0,01
D-2	50,0	14,0	14,0	1	0,00
D-1	57,0	13,3	17,2	6	0,03
P-5	49,2	15,6	17,4	22	0,10
P-4	46,4	13,6	15,0	21	0,09
P-3	41,8	9,8	11,1	11	0,05
P-2	37,8	8,3	9,3	8	0,04
SM-7	55,5	24,7	24,7	24	0,11
SM-6	53,0	22,4	22,4	60	0,26
SM-5	52,3	20,7	21,1	64	0,28
SM-4	53,0	19,6	20,4	34	0,15
SM-3	59,0	29,0	29,0	1	0,00
G-7	54,4	30,8	30,8	9	0,04
G-6	54,0	28,2	28,2	22	0,10
G-5	52,6	28,8	29,0	42	0,18
G-4	53,7	29,7	29,7	24	0,11
G-3	54,6	30,3	30,3	19	0,08
G-2	54,5	29,3	29,3	4	0,02
Personal temporario	40,6	1,2	3,0	314	1,38
SGA	62,0	0,0	12,0	1	0,00
SsG	53,0	0,0	0,0	1	0,00
D-2	64,0	0,0	11,7	3	0,01
D-1	54,0	0,1	4,4	8	0,04
P-5	50,3	0,8	5,0	13	0,06
P-4	44,3	0,5	2,6	35	0,15
P-3	40,6	0,5	1,5	62	0,27
P-2	33,9	1,0	1,1	18	0,08
P-1	35,0	1,0	10,0	1	0,00
SM-6	51,0	1,0	9,5	2	0,01
SM-5	48,3	1,3	7,3	12	0,05
SM-4	43,1	0,4	5,4	14	0,06
ON-B	40,5	2,3	2,6	22	0,10
ON-A	32,0	0,3	0,3	4	0,02
G-6	51,8	11,2	19,4	5	0,02
G-5	38,5	3,7	5,7	30	0,13
G-4	34,1	1,8	1,8	28	0,12
G-3	36,6	0,8	0,9	16	0,07
G-2	35,4	0,2	0,2	36	0,16
G-1	41,0	0,0	1,0	3	0,01
Total	41,6	4,7	5,8	22 738	100,00

III. Funcionarios de la Secretaría no relacionados con operaciones sobre el terreno al 30 de junio de 2012

(Número total de funcionarios: 20.149)

<i>Tipo de nombramiento, cuadro y categoría</i>	<i>Edad promedio</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en la Secretaría</i>	<i>Duración promedio de la antigüedad en el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Número de funcionarios en proporción al número total de funcionarios no relacionados con operaciones sobre el terreno (porcentaje)</i>
Funcionarios con nombramiento de plazo fijo	41,8	4,8	6,3	11 451	56,83
SGA	63,3	5,2	9,3	41	0,20
SsG	56,9	5,7	9,6	40	0,20
D-2	55,0	4,6	7,8	78	0,39
D-1	53,5	5,8	9,1	158	0,78
P-5	50,3	5,8	8,7	654	3,25
P-4	46,2	5,1	7,4	1 575	7,82
P-3	41,7	3,8	6,0	1 836	9,11
P-2	33,6	2,4	3,0	722	3,58
P-1	30,2	2,3	2,3	12	0,06
T	35,0	1,0	1,0	1	0,00
SM-6	50,0	13,1	14,2	11	0,05
SM-5	47,8	11,3	12,1	96	0,48
SM-4	46,4	10,3	10,6	117	0,58
SM-3	44,0	8,5	10,0	45	0,22
SM-2	44,1	12,7	12,7	10	0,05
ON-D	44,2	3,1	4,3	9	0,04
ON-C	46,3	4,6	5,1	94	0,47
ON-B	41,3	4,4	4,5	152	0,75
ON-A	39,8	3,4	3,6	209	1,04
G-7	41,5	4,9	6,2	246	1,22
G-6	41,3	5,4	6,8	1 059	5,26
G-5	40,4	5,4	6,7	1 529	7,59
G-4	37,6	4,4	5,3	1 552	7,70
G-3	38,8	4,9	5,6	580	2,88
G-2	42,2	4,0	4,3	302	1,50
G-1	42,2	7,4	8,0	21	0,10
AO	45,3	5,6	6,8	48	0,24
S	35,6	5,2	5,6	218	1,08
AIP	32,9	1,8	2,2	20	0,10
PI	46,7	4,1	4,2	16	0,08
Funcionarios con nombramiento permanente/continuo	48,0	16,0	16,8	6 910	34,29
D-2	54,6	19,8	21,6	46	0,23
D-1	54,0	19,1	20,6	206	1,02
P-5	52,1	17,9	19,0	654	3,25
P-4	48,3	14,7	15,4	1 054	5,23
P-3	43,5	10,4	11,4	837	4,15
P-2	37,4	7,7	8,0	293	1,45
Int.	35,0	4,0	4,0	1	0,00
SM-5	46,0	12,0	12,5	4	0,02

<i>Tipo de nombramiento, cuadro y categoría</i>	<i>Edad promedio</i>	<i>Duración promedio de la anti- güedad en el servicio en la Secretaría</i>	<i>Duración promedio de la anti- güedad en el servicio en el régimen común de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Número de funcionarios en proporción al número total de funcionarios no relacionados con operaciones sobre el terreno (porcentaje)</i>
SM-4	54,3	23,8	23,8	4	0,02
ON-C	51,0	14,7	14,7	10	0,05
ON-B	50,4	14,6	16,4	16	0,08
G-7	50,5	21,8	22,1	541	2,68
G-6	48,5	18,0	18,7	1 431	7,10
G-5	48,4	16,4	17,3	1 014	5,03
G-4	47,3	15,3	16,4	412	2,04
G-3	47,6	15,2	16,5	104	0,52
G-2	50,8	18,4	19,5	37	0,18
G-1	56,3	23,0	23,0	3	0,01
AO	50,9	20,7	20,8	93	0,46
S	45,7	17,5	18,1	128	0,64
AIP	40,0	9,5	9,5	2	0,01
PI	47,0	11,1	11,3	20	0,10
Personal temporario	44,1	0,8	4,3	1 788	8,87
SGA	62,1	2,4	6,9	7	0,03
SsG	54,7	0,0	7,3	3	0,01
D-2	61,0	4,7	4,7	3	0,01
D-1	59,8	0,7	17,2	13	0,06
P-5	53,8	0,9	8,2	34	0,17
P-4	46,0	0,7	4,5	108	0,54
P-3	39,6	0,7	3,6	250	1,24
P-2	33,3	0,7	2,3	149	0,74
P-1	27,4	0,6	1,5	16	0,08
T	49,8	0,2	5,2	63	0,31
R	65,9	0,3	11,4	71	0,35
Int.	55,5	1,1	5,2	403	2,00
SM-6	57,0	0,0	12,0	1	0,00
SM-4	40,8	1,7	3,7	6	0,03
SM-3	40,3	7,3	7,3	3	0,01
SM-2	32,0	2,0	2,0	1	0,00
ON-C	43,0	0,0	1,0	1	0,00
ON-B	40,7	0,7	0,7	7	0,03
ON-A	31,9	0,8	0,8	15	0,07
G-7	42,9	0,8	4,9	8	0,04
G-6	46,5	0,4	9,9	72	0,36
G-5	44,1	0,7	5,4	88	0,44
G-4	35,0	0,6	1,8	249	1,24
G-3	34,6	0,8	2,4	101	0,50
G-2	38,2	0,6	1,6	64	0,32
G-1	26,9	0,7	0,8	36	0,18
S	33,4	0,9	1,4	12	0,06
AIP	33,3	0,5	1,3	4	0,02
Total	44,1	8,3	9,7	20 149	100,00