



Asamblea General

Distr. general
28 de julio de 2014
Español
Original: inglés

Sexagésimo noveno período de sesiones

Tema 136 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Visión general de la gestión de los recursos humanos: el programa para jóvenes profesionales

Informe del Secretario General

Adición

Resumen

El presente informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General [67/255](#) y [68/252](#), en las que se pidió al Secretario General que llevara a cabo un examen amplio del método y el formato del examen del programa para jóvenes profesionales, elaborara y aplicara medidas para acelerar la colocación de los integrantes de la lista de candidatos preseleccionados del programa y siguiera de cerca los logros en pos de una mayor representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. En el presente informe se resumen los progresos realizados en la ejecución del programa para jóvenes profesionales desde su creación en 2011 y se proponen más mejoras en el formato y los métodos de examen.

* [A/69/150](#).



I. Introducción

1. La Asamblea General, en su resolución [67/255](#), solicitó al Secretario General que realizara un examen amplio del método y el formato del examen del programa para jóvenes profesionales, incluidas sus consecuencias financieras, garantizando al mismo tiempo la igualdad de condiciones para candidatos de todas las partes del mundo, a fin de asegurar que se realizara de la manera más eficiente, efectiva y equitativa posible. En el presente informe se resumen los progresos realizados en la ejecución del programa para jóvenes profesionales desde su creación en 2011 y se proponen nuevas mejoras en el examen para aumentar la eficiencia y eficacia del proceso.

II. Antecedentes

2. En marzo de 2011, en su resolución [65/247](#), la Asamblea General aprobó un nuevo programa para jóvenes profesionales, con el objetivo de rebajar el promedio de edad del personal de la Organización e incorporar talentos jóvenes con nuevas ideas que puedan ayudarla a satisfacer las necesidades propias del siglo XXI, con una mayor diversidad y representación geográfica. El programa también ayudaría a la Organización a desarrollar un grupo diverso de profesionales jóvenes, dinámicos y adaptables y aprovechar al máximo sus posibilidades, lo que a su vez permitiría fortalecer la dirección en las categorías intermedias y superiores a mediano y largo plazo. El nuevo programa para jóvenes profesionales también emplearía un proceso de examen eficiente y eficaz, en el que se utilizarían las tecnologías más avanzadas. Se mantuvieron los requisitos de admisibilidad vigentes (límite de edad de 32 años para acceder al programa para jóvenes profesionales) y los puestos disponibles (uso del 15% de los puestos de categoría P-1 y P-2 en las operaciones sobre el terreno que se financian con cargo al presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias únicamente).

III. Progresos alcanzados en la ejecución del programa para jóvenes profesionales

3. Las mejoras que se llevaron a cabo en el marco del programa para jóvenes profesionales, sobre todo en el aspecto tecnológico, contribuyeron a su perfeccionamiento. Si bien se seguirá perfeccionando el programa, cabe destacar diversas mejoras concretas ya realizadas, que se resumen a continuación.

A. Número de Estados participantes

4. En el programa para jóvenes profesionales pueden participar los Estados Miembros que no estén representados o estén insuficientemente representados o corran el riesgo de quedar insuficientemente representados a fines del año anterior al año de examen. La participación de los Estados Miembros en el programa para jóvenes profesionales aumentó considerablemente (véase el anexo, cuadro 1). Una comparación de los datos de 2010 y los del nuevo programa, entre 2011 y 2013, revela que el número de Estados Miembros con resultados satisfactorios también aumentó de 15 en 2010 a entre 24 y 30 de 2011 a 2013.

B. Actividades de divulgación

5. La Organización sigue realizando considerables esfuerzos de divulgación en los países no representados e insuficientemente representados o que corren el riesgo de quedar insuficientemente representados a través de una dependencia establecida con ese propósito en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La dependencia promueve el programa para jóvenes profesionales en las redes sociales, ferias virtuales sobre perspectivas de carrera, los medios de comunicación impresos y la radio, así como mediante la colaboración con las misiones permanentes, que incluye visitas de divulgación a países no representados e insuficientemente representados o a centros regionales que atraen a ciudadanos de esos países. Para maximizar sus efectos, las actividades de divulgación se realizan tanto en los países escogidos como objetivo como en los lugares en que hay un gran número de nacionales de países no representados o insuficientemente representados, como universidades, asociaciones profesionales y oficinas gubernamentales. A este respecto, en 2013 y a principios de 2014 se realizaron visitas de divulgación a los siguientes países: Barbados, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos de América, Jamaica, Japón, Noruega, Omán, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, República de Corea, Sudáfrica y Trinidad y Tabago.

6. La realización de actividades de divulgación selectivas utilizando métodos de comunicación basados en la web ha contribuido a dar a conocer el programa para jóvenes profesionales. El portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas es el principal instrumento de divulgación de la Organización y es además la interfaz con Inspira, el instrumento de contratación en línea. En el portal se proporciona a los candidatos información sobre el programa y la presentación de solicitudes.

7. En abril de 2011, la Secretaría puso en marcha en las redes sociales una iniciativa para aumentar en todo el mundo el acceso a información sobre las oportunidades profesionales y el proceso de contratación en las Naciones Unidas. Se estableció así una página en Facebook para llegar a los estudiantes y jóvenes profesionales, que son los posibles solicitantes en el programa para jóvenes profesionales. A junio de 2014, la página de Facebook había sido visitada semanalmente por hasta 200.000 personas de todo el mundo. Con un redoblado empeño por ampliar su presencia en las redes sociales, en 2013 la Dependencia de Divulgación empezó a publicar información sobre carreras en Sina Weibo, una red social ampliamente utilizada en China. En 2013, la Secretaría puso en marcha una feria virtual sobre perspectivas de carrera, en colaboración con entidades de las Naciones Unidas (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas) y con la Oficina Europea de Selección de Personal de la Unión Europea. Hasta la fecha, se han celebrado tres ferias virtuales de promoción de las perspectivas de carrera, que incluyeron un segmento para promover y explicar el programa para jóvenes profesionales, en las que participaron unas 19.000 personas procedentes de 188 países y territorios. La Secretaría también ha elaborado una base de datos compartida sobre talentos, que permite realizar búsquedas e incluye a miles de personas de contacto, incluso de asociaciones profesionales, organizaciones no gubernamentales, oficinas y funcionarios gubernamentales y universidades, y toda la información relativa al programa se distribuye periódicamente a esos contactos.

8. La Secretaría continuará utilizando las redes sociales y las ferias virtuales sobre perspectivas de carrera para promover el programa para jóvenes profesionales y colaborando con los Estados Miembros para realizar actividades de divulgación específicas que respondan a las necesidades de sus nacionales, a fin de asegurar que amplios sectores de la población de los Estados participantes tengan conocimiento del programa.

C. Número de solicitantes

9. Si bien los requisitos básicos del programa no han cambiado, una comparación de los datos entre 2010 y 2013 muestra que ha habido un aumento espectacular del número de solicitantes, mientras que los recursos del programa para jóvenes profesionales han aumentado poco (véase el anexo, cuadros 1 y 2). El programa recibió un total de 100.501 solicitudes entre 2011 y 2013 (una media de 33.500 solicitantes por ejercicio).

D. Anuncios de vacantes y proceso de presentación de solicitudes

10. Con el desarrollo de Inspira, la aplicación automatizada basada en la web de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el tiempo de publicación de anuncios de vacantes se redujo de 92 a 60 días, y cada año se ha venido gestionando un volumen mucho mayor de solicitantes para el programa para jóvenes profesionales. Inspira permite también, cada vez más en mayor medida, que un gran número de solicitantes den seguimiento a sus propias solicitudes para el programa, lo que reduce la necesidad de mantener correspondencia con ellos por correo electrónico o por carta. Desde 2014, los solicitantes pueden ver su solicitud y el estado de la convocatoria en Inspira y dar seguimiento al proceso.

E. Proceso de preselección, clasificación y convocatoria de candidatos

11. En los concursos nacionales de contratación, se preseleccionaba manualmente a los solicitantes y se determinaba si cumplían los requisitos exigidos y a continuación las juntas especializadas de examinadores clasificaban a los candidatos. La preselección se ha simplificado mucho más desde 2011, primer año del programa para jóvenes profesionales. En 2013 se introdujeron algunos ajustes técnicos en el sistema Inspira a fin de asegurar su capacidad para preseleccionar y convocar un mayor número de candidatos. Hasta la fecha, un total de 15.790 solicitantes han sido convocados a los exámenes escritos del programa, es decir, una media de 5.263 candidatos por ejercicio (véase el anexo, cuadro 1).

1. Condiciones exigidas a los candidatos

12. El proceso de preselección de los candidatos que cumplen las condiciones exigidas está totalmente automatizado en Inspira. El sistema descarta a quienes no reúnan las cualificaciones mínimas, como campos de estudio, que se indican en el anuncio de la vacante.

2. Experiencia pertinente/clasificación

13. El sistema Inspira se utiliza también para “clasificar”, en cada familia de empleos, a los 40 mejores candidatos de cada país considerados elegibles. Esta segunda preselección es parcialmente automatizada, pues el sistema clasifica a todos los candidatos de un determinado Estado Miembro en función del número de años de estudios y experiencia laboral de cada candidato, así como del número de idiomas oficiales de las Naciones Unidas que domina. En la actualidad, solo los 40 candidatos elegibles mejor clasificados de cada Estado Miembro son convocados al examen del programa para jóvenes profesionales. Sin embargo, el sistema todavía no está totalmente automatizado porque la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe examinar manualmente y confirmar que la experiencia laboral y los conocimientos especializados de los 40 solicitantes mejor cualificados son pertinentes para la familia de empleos de que se trate.

F. Juntas especializadas de examinadores

14. Desde 2011, las juntas especializadas de examinadores han recibido capacitación en las normas del sector para la preparación de exámenes, programa que ha mejorado considerablemente la imparcialidad, validez y fiabilidad del examen del programa para jóvenes profesionales. El contenido del examen actualmente se ajusta más a las necesidades de cada familia de empleos, pues los miembros de las juntas han hecho un mayor hincapié en elaborar textos especializados que atraen a candidatos con los conocimientos que se exigen para cada familia de empleos. Los departamentos deben nombrar un número de miembros de la junta que sea suficiente para satisfacer las necesidades de las juntas especializadas durante el ciclo de examen (incluida su dedicación a tiempo completo a la preparación y calificación de exámenes), y los miembros de las juntas tienen ahora más incentivos para participar plenamente cuando son propuestos, ya que se reconocen sus contribuciones en sus respectivas evaluaciones de la actuación profesional.

G. Proceso de examen

1. Formato

15. El programa para jóvenes profesionales sigue siendo un proceso de examen en tres partes: un examen escrito que incluye dos partes, a saber, un texto general y un texto especializado, y una tercera parte oral, que consiste en una entrevista de selección para evaluar competencias. La parte escrita del examen tiene actualmente una duración total de 4 horas y 30 minutos. Las partes del examen pueden resumirse del siguiente modo:

a) El texto general, que históricamente ha tenido carácter general, se aplica a todos los candidatos convocados en todas las familias de empleos, con la finalidad de comprobar su capacidad de resumir textos y redactar en francés o inglés y sus conocimientos generales de los asuntos internacionales. Los candidatos tienen 45 minutos para completar el texto general;

b) El texto especializado es, por otra parte, un instrumento de evaluación elaborado por separado por la junta especializada de examinadores de cada familia

de empleos y se aplica solamente a los candidatos a puestos de cada familia, con la finalidad de poner a prueba sus conocimientos sustantivos. El texto especializado, que se presenta en francés o inglés, puede consistir en ensayos, preguntas que exigen respuestas breves, preguntas de selección múltiple u otros formatos que requieren una respuesta más elaborada. El texto especializado puede ser respondido en cualquiera de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas y los candidatos tienen 3 horas y 45 minutos para completarlo;

c) Las entrevistas orales son realizadas en francés o en inglés por las juntas especializadas de examinadores, pues constituye el último paso del examen.

16. El formato, orden y contenido de los textos general y especializado han variado de un año a otro, y las juntas especializadas de examinadores han utilizado la puntuación de los candidatos en las distintas etapas del ciclo de examen para eliminar progresivamente a los candidatos con calificaciones más bajas, hasta que el número de candidatos que se incluirán en la lista llega a ser igual al número de vacantes previstas. Para aprobar, los candidatos deben superar diversos cortes en el concurso, que son establecidos por las juntas especializadas. En el examen del programa para jóvenes profesionales de 2012, se introdujo el formato de preguntas de selección múltiple para el texto general, y se pidió a los candidatos que respondieran 50 preguntas de carácter general sobre asuntos internacionales. El formato de preguntas de selección múltiple hizo que la calificación de los exámenes, fuera más eficiente, mientras que el contenido del examen también ayudó a conformar un grupo de candidatos con los conocimientos necesarios y más equilibrado desde el punto de vista geográfico que avanzaron a la etapa del texto especializado. En 2013, las juntas especializadas de examinadores propusieron cambios en el orden de las distintas partes del examen escrito (textos general y especializado) para aumentar la representación de candidatos con conocimientos especializados con respecto a los que tenían aptitudes generales de redacción en francés e inglés. Para el programa de 2013, se prepararon preguntas de selección múltiple en francés y en inglés que se incluyeron en el texto especializado, de cada una de las cinco familias de empleos, y que permitieron a cada junta especializada de examinadores hacer un primer corte en el concurso.

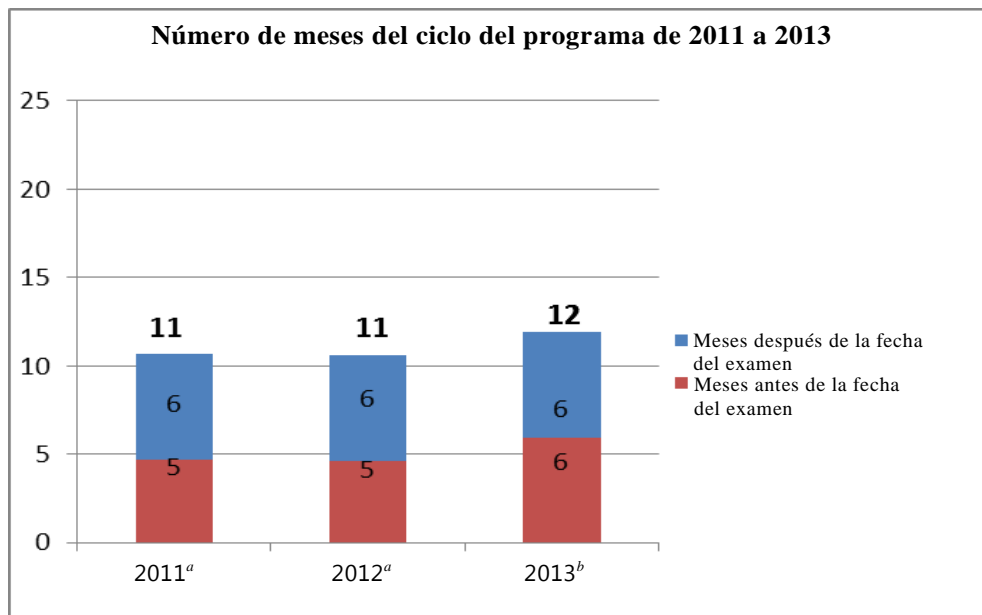
2. Método de administración del examen

17. En 2011, 2012 y 2013 los exámenes escritos del programa para profesionales jóvenes, presentados en formato impreso, fueron transportados físicamente a los lugares designados por las Naciones Unidas para administrar los exámenes. Los centros de exámenes se seleccionaron con la ayuda de los Estados Miembros participantes, sobre la base de un número mínimo de candidatos convocados y de la ubicación de estos en un lugar próximo a un determinado centro de examen o de su interés en acudir a él. Los exámenes, que se realizaron simultáneamente en todo el mundo, fueron respondidos a mano por todos los candidatos. A fin de reducir los gastos, a partir del programa de 2012, los candidatos incluidos en la lista final ya no viajan para realizar las entrevistas, sino que estas se celebran por teleconferencia.

H. Ciclo del examen

18. El ciclo del examen, que va desde que se publica la vacante hasta que se anuncian los resultados, fue de aproximadamente 12 meses en el programa para

jóvenes profesionales de 2013 (véase el anexo, cuadro 1). El tiempo necesario para calificar los exámenes, realizar las entrevistas y finalizar los resultados ha sido sistemáticamente de solo seis meses, como se indica en el gráfico que figura a continuación.



^a En 2011 y 2012 se prorrogó el plazo de 60 días debido a problemas técnicos.

^b En 2013, se espació la publicación de los anuncios de vacantes a lo largo de un período de 95 días.

I. Categoría de colocación inicial

19. En el programa para jóvenes profesionales se suele colocar inicialmente a los candidatos en la categoría P-2; sin embargo, cuando el candidato tiene un título universitario de primer nivel y carece de experiencia previa, se le asigna la categoría P-1. Si el candidato tiene un título universitario de primer nivel y dos años de experiencia laboral pertinente, o un título de máster con o sin experiencia laboral pertinente, se le asigna la categoría P-2.

J. Candidatos aprobados y listas de candidatos

20. En el programa para jóvenes profesionales se ha establecido un tiempo límite de validez de las listas de candidatos; los candidatos que aprobaron el concurso permanecen en la lista durante dos años. Al 30 de junio de 2014, de los candidatos que aprobaron el concurso de 2011, 72 ya habían sido colocados y 13 todavía no. De los candidatos que aprobaron en 2012, 35 habían sido colocados y 58 permanecían en la lista. El 1 de julio de 2014, otros 109 candidatos que aprobaron el concurso en 2013 quedaron disponibles para ser asignados.

K. Desarrollo de las perspectivas de carrera: capacitación

21. En el marco del programa, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofrece un programa de orientación inicial de una semana de duración, preparado específicamente para el personal procedente del programa para profesionales jóvenes con objeto de potenciar las aptitudes que necesitan para triunfar en su carrera en las Naciones Unidas, ofrecerles información sobre el desarrollo de las perspectivas de carrera, lograr que se familiaricen con los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y facilitar la creación de redes entre los participantes en el programa. Los objetivos generales consisten en ayudar a los candidatos seleccionados de la lista a entender mejor la Organización, prepararlos para la movilidad y para posiciones de liderazgo en el futuro y ponerlos en contacto con sus homólogos. El programa consta de lecturas y capacitación en línea que los participantes realizan por su cuenta antes de participar en un programa de orientación presencial, de una semana de duración. El programa de mentores también se ha reestructurado para apoyar mejor a los jóvenes profesionales. A los nuevos funcionarios se les asignan mentores, colegas de mayor antigüedad de categoría P-5, que han recibido formación en ese ámbito. Los participantes en el ejercicio en curso han expresado un alto nivel de satisfacción con el programa.

IV. Mejoras propuestas en la ejecución del programa para jóvenes profesionales

22. Habida cuenta de los últimos adelantos y el aumento de la eficacia, el programa para jóvenes profesionales podría ser más eficiente; por tanto, se propone que se revisen el formato actual y los métodos de examen (que actualmente se realiza manualmente, en formato impreso y con la vigilancia física de personal de las Naciones Unidas). La Oficina de Gestión de Recursos Humanos propone que se elimine el texto general y se aumente la automatización de los mecanismos de preselección y evaluación, con el objetivo general de reducir los plazos del programa para jóvenes profesionales y los costos de elaboración, administración y calificación del examen.

A. Modificaciones que cabría implementar dentro de los límites de los recursos existentes

23. Para 2015, con el fin de tratar de resolver los problemas que entraña efectuar el examen de manera simultánea en múltiples zonas horarias, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene previsto eliminar del todo el texto general. De ese modo, a partir de 2015 se reduciría el examen del programa para jóvenes profesionales a dos partes: el texto especializado, que incluiría la redacción obligatoria de un ensayo o ensayos y preguntas de selección múltiple, y la entrevista. La duración del examen también se reduciría en 45 minutos, de 4 horas y 30 minutos a 3 horas y 45 minutos, por lo que sería más fácil realizarlo en múltiples zonas horarias.

24. La eliminación del texto general como parte del examen produciría otros beneficios. Se reduciría el tiempo y el volumen de trabajo de los miembros de la junta de examinadores y de quienes administran el examen, pues las juntas

especializadas no tendrían que elaborar ni calificar el texto especializado ni tenerlo en cuenta en la puntuación general de cada candidato, y no se requeriría vigilancia. Se reducirían también tanto el ciclo de examen como los gastos. En lugar de evaluar las competencias de los candidatos a través del texto general, se exigiría a los candidatos que aportaran pruebas de su competencia lingüística en francés o inglés durante la fase de preselección inicial de las solicitudes. Los candidatos tendrían que adjuntar o anexas la documentación pertinente a sus solicitudes. Los criterios podrían satisfacerse de diversas maneras, presentando, por ejemplo: a) un diploma o certificado expedido por una universidad o institución equivalente en la que el principal idioma de instrucción sea el inglés o el francés; o b) un certificado de aptitud lingüística aceptado por las Naciones Unidas y conferido por una entidad examinadora externa autorizada. Esta medida permitirá garantizar que solo los candidatos que dominen el inglés o el francés sean convocados al examen.

B. Aplicación del examen por red de empleos, no por familia de empleos

25. A fin de adaptar el programa para jóvenes profesionales al nuevo marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, se propone que, a partir del programa de 2016, los exámenes se apliquen por red de empleos en lugar de por familia de empleos específica. En la actualidad hay 8 redes de empleos y 40 familias de empleos, pero la estructura actual está siendo objeto de examen en el contexto de la aplicación del régimen de movilidad. Llevar a cabo el examen por red de empleos permitiría reducir el número total de exámenes y el tiempo y esfuerzo que consume la constitución de una junta especializada de examinadores para cada familia de empleos. Según se propone, esa transición comenzaría en 2016 con la red de empleos de Política, Paz y Seguridad (POLNET), para que coincida con el programa de movilidad que se prevé aplicar en esa red en el mismo año. El examen para los puestos de la red POLNET abarcaría una amplia gama de temas generales relacionados con cuestiones de política, paz y seguridad, así como temas pertinentes para esferas concretas de familias de empleos que integran la red; de esa manera, los candidatos aprobados podrán ser considerados para una gran variedad de puestos dentro de esa red de empleos.

C. Cambios que requerirían recursos adicionales

26. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha estudiado asimismo la introducción de un examen automatizado previo que formaría parte del concurso del programa para jóvenes profesionales. En la actualidad, se preselecciona a los 40 candidatos mejor cualificados mediante una combinación de métodos manuales y automatizados. En cambio, podría pedirse a todos los candidatos que reúnan los requisitos (un título académico que sea compatible con la vacante específica en el programa para jóvenes profesionales) que rindieran un examen por computadora, en línea y sin vigilancia. Este examen automatizado consistiría en preguntas relacionadas con las capacidades y aptitudes cognitivas y pruebas situacionales, así como preguntas basadas en las competencias de las Naciones Unidas. Los candidatos que pasen la prueba demostrarían así que tienen las aptitudes y la capacidad mínimas necesarias para ocupar puestos del programa para jóvenes profesionales, medidas con arreglo a una evaluación objetiva, no solo según el

criterio del nivel de educación más alto o la mayor experiencia profesional. Si más de 60 candidatos de un Estado Miembro participante que aspiran a ocupar una vacante superan esa prueba, los primeros 60 candidatos con las calificaciones más altas serán convocados al examen del texto especializado. Convocar a los 60 candidatos más cualificados supondría un aumento de los 40 candidatos que se convocan a través de la segunda preselección con el formato vigente actualmente. Las estadísticas de los últimos exámenes indican que, por término medio, entre el 15% y el 20% de los candidatos convocados no se presentan para el examen. Teniendo en cuenta esa tasa de no presentación, se convocaría a los 60 candidatos más cualificados a rendir el examen del texto especializado.

27. En cumplimiento de la petición formulada por la Asamblea General en el párrafo 41 de su resolución [67/255](#), en enero de 2013 se realizó un estudio para examinar la viabilidad de mejorar la administración del examen del programa y de lograr una mayor eficiencia en la preselección y la realización de exámenes en línea o por computadora, teniendo debidamente en cuenta a los candidatos de todas partes del mundo.

28. Otra de las mejores prácticas que se viene difundiendo en el ámbito de la contratación es la aplicación de pruebas de las capacidades y aptitudes cognitivas y pruebas situacionales. En el período comprendido entre septiembre de 2013 y abril de 2014, como parte de ese estudio de viabilidad y con miras a normalizar y armonizar la evaluación de los solicitantes entre los distintos puestos, se elaboró un Examen de Aptitud Estandarizado para el Cuadro de Servicios Generales, que pasaría a ser un requisito para los candidatos a ocupar puestos del Cuadro de Servicios Generales, en lugar del Examen de Aptitud para el Apoyo Administrativo. Con ese estudio, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos llegó a la conclusión de que las preguntas situacionales relacionadas con el trabajo constituían una técnica eficaz para evaluar las competencias en distintas ocupaciones en las Naciones Unidas. Habida cuenta del volumen de solicitantes que podrían ser considerados aptos para los puestos anunciados, en el estudio se examinó además la viabilidad de utilizar una plataforma informática para aplicar exámenes en línea. Los tipos de pruebas y los métodos utilizados para aplicar el Examen de Aptitud Estandarizado para el Cuadro de Servicios Generales resultaron ser muy eficaces en la preselección de candidatos según sus conocimientos, aptitudes, competencias y capacidad y se ajustaban a las mejores prácticas del sector. Una recomendación clave extraída del proyecto de examen de aptitud estandarizado fue que el enfoque, el método de examen y el mecanismo de administración (en línea o por computadora) utilizados en ese caso también podían utilizarse como método tanto de preselección como de evaluación en el concurso del programa para jóvenes profesionales (que también implicaba la preselección de un gran número de solicitantes).

29. El estudio de viabilidad consistió en realizar un examen de los sistemas informáticos internos y de los alojados en proveedores de servicios externos o suministrados por ellos, así como de la inversión inicial y los gastos futuros que entrañarían las soluciones objeto de análisis. Tras comparar los costos que supondría una plataforma de código abierta que se podría alojar en la Secretaría y los beneficios que reportaría, el equipo determinó que esta solución arrojaría el mayor rendimiento de la inversión con el tiempo e incluiría las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo exámenes y pruebas en línea con fines de contratación.

30. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá desarrollando esa idea y volverá a dirigirse a la Asamblea General con una propuesta detallada que incluirá los recursos adicionales previstos para la investigación, el diseño y el desarrollo de un banco de preguntas para el examen automatizado previo y para establecer una plataforma informática para administrar el examen en el futuro.

V. Listas de candidatos heredadas de concursos nacionales de contratación anteriores

31. Las listas obtenidas a partir de concursos nacionales de contratación se solían mantener indefinidamente y, al 23 de junio de 2014, un total de 84 candidatos incluidos en esas listas heredadas de concursos anteriores, que representaban a 31 Estados Miembros y 19 familias de empleos, todavía no habían sido contratados. En la medida de lo posible, la Organización sigue contratando candidatos de esas listas para ocupar puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios.

32. La Secretaría ha reducido en cierta medida las listas heredadas mediante la contratación de candidatos para diversos puestos; además, propone que se elimine de esas listas a los candidatos que hayan permanecido en ellas durante más de siete años. De esa manera, las listas heredadas se eliminarían completamente para diciembre de 2018. La Secretaría proseguirá hasta 2018 sus esfuerzos por reducir el número de candidatos válidos incluidos en las listas heredadas, y para ello combinará la colocación de candidatos y la eliminación de sus nombres de las listas cuando indiquen que ya no desean seguir en ellas.

VI. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

33. **Se invita a la Asamblea General a que:**

- a) **Tome nota del presente informe;**
- b) **Apruebe la eliminación de candidatos de las listas heredadas de concursos nacionales anteriores después de siete años y la eliminación de esas listas de candidatos en 2018.**

Anexo

Información complementaria sobre el programa para jóvenes profesionales

Cuadro 1
Información general

	Concursos nacionales de contratación	Programa para jóvenes profesionales			
	2010	2011	2012	2013	2014
Fecha del examen	1 de diciembre de 2010	7 de diciembre de 2011	5 de diciembre de 2012	3 de diciembre de 2013	4 de diciembre de 2014
Mes de publicación de todos los resultados	Julio de 2011	Junio de 2012	Junio de 2013	Junio de 2014	Junio de 2014
Portal/plataforma	Inspira/manual	Inspira	Inspira	Inspira	Inspira
Fecha de publicación de la vacante/aviso de vacante ^a	7 de julio de 2010	11 de julio de 2011	13 de julio de 2012	3 de junio de 2013	14 de junio de 2014
Período de presentación de solicitudes (días) para cada vacante	74	63	68	60	60
Número de días de duración del proceso (desde la publicación de la primera vacante hasta la publicación de todos los resultados) ^a	359	326	323	363	—
Número de meses de duración del proceso	11,8	10,7	10,6	11,9	—
Número de Estados Miembros invitados ^b	58	111	106	92	78
Número de Estados Miembros participantes	35	76	79	63	54
Número de solicitantes (incluidos los de Estados Miembros participantes)	13 744	36 791	41 052	22 685	—

^a La publicación de las vacantes puede espaciarse escalonadamente por familia de empleos y la fecha de publicación de la primera vacante puede variar. Por tanto, el número de días transcurridos entre la fecha de publicación de la primera vacante y la fecha de publicación de todos los resultados puede variar de un año a otro.

^b Estados Miembros, que al 1 de enero de cada año, no estaban representados, o estaban insuficientemente representados o corrían el riesgo de quedar insuficientemente representados en el sistema de distribución geográfica.

Cuadro 2

Gastos

(En dólares de los Estados Unidos)

	Concursos nacionales de contratación	Programa para jóvenes profesionales		
	2010	2011	2012	2013
Gastos de personal	1 016 480	1 018 594	1 461 918	1 498 275
Honorarios de consultores	41 240	72 100	79 288	13 800
Personal temporario general	—	—	—	—
Horas extraordinarias	647	—	—	—
Anuncios externos en publicaciones impresas y medios en línea (<i>The Economist</i> , <i>Le Monde</i> y <i>Jeune Afrique</i> en sus ediciones internacionales) (3)	32 200	32 200	—	9 170
Impresión de los textos del examen	18 595	35 385	34 870	40 455
Envío de los materiales (a las sedes del examen y de vuelta)	15 000	30 000	30 000	25 000
Alquiler de locales para el examen (Nueva York)	11 385	33 352	—	—
Misceláneas (taxis, por ejemplo)	—	—	—	—
Subtotal, costos administrativos	77 180	130 937	64 870	74 625
Gastos de viaje para la administración de los exámenes	46 640	99 686	61 531	29 856
Gastos de viaje de los miembros de la junta para capacitación, preparación de materiales y calificación de exámenes escritos especializados	—	45 567	228 146	124 815
Gastos de viaje de los miembros de la junta para las entrevistas	69 391	29 072	52 515	9 090
Gastos de viaje de los candidatos para las entrevistas	245 515	141 154	—	—
Subtotal, gastos de viaje	361 546	315 479	342 192	163 761
Total	1 497 093	1 537 110	1 948 268	1 750 461

Cuadro 3
Número de candidatos que accedieron al programa para jóvenes profesionales entre 2011 y 2013, por Estado Miembro y por familia de empleos

Estado Miembro	2011					2012						2013					
	Total	Adminis- tración	Asuntos humani- tarios	Informa- ción pública	Estadística	Arquitec- tura	Productor de programas de radio	Asuntos econó- micos	Tecnología de la infor- mación	Asuntos políticos	Asuntos sociales	Adminis- tración	Finanzas	Asuntos jurídicos	Informa- ción pública	Estadística	
Argelia	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	
Alemania	18	2	—	2	1	—	—	3	1	—	1	2	—	2	2	2	
Australia	12	1	1	1	1	—	—	2	—	5	1	—	—	—	—	—	
Austria	9	3	1	1	—	—	—	1	2	—	1	—	—	—	—	—	
Barbados	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	
Belarús	2	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	
Bélgica	7	—	1	—	—	—	—	1	2	1	—	2	—	—	—	—	
Brasil	9	—	1	—	—	—	2	—	1	1	—	—	2	1	—	1	
China	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	6	—	1	3	
Colombia	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	
Comoras	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	
Costa Rica	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Dinamarca	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Eslovaquia	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—	
Eslovenia	5	—	—	1	2	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	
España	16	1	1	2	—	3	—	—	2	2	1	1	1	—	—	2	
Estados Unidos de América	33	4	4	1	2	2	—	4	1	1	2	3	3	—	2	4	
Estonia	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ex República Yugoslava de Macedonia	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Finlandia	4	1	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Francia	17	3	1	4	—	2	1	—	4	—	2	—	—	—	—	—	
Grecia	2	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	
Hungría	3	—	—	—	—	—	—	1	—	—	2	—	—	—	—	—	
India	3	—	—	—	—	—	—	1	—	—	2	—	—	—	—	—	
Indonesia	5	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	3	—	—	—	
Italia	7	3	1	—	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	

Estado Miembro	2011					2012						2013				
	Total	Adminis- tración	Asuntos humani- tarios	Informa- ción pública	Estadística	Arquitectu- ra	Productor de programas de radio	Asuntos econó- micos	Tecnología de la infor- mación	Asuntos políticos	Asuntos sociales	Adminis- tración	Finanzas	Asuntos jurídicos	Informa- ción pública	Estadística
Japón	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Letonia	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
Lituania	3	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
Malasia	4	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	1	1	—
México	3	—	—	1	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—
Noruega	2	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Nueva Zelandia	4	—	1	—	1	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—
Países Bajos	9	1	—	—	1	—	—	—	—	1	1	2	—	2	1	—
Pakistán	4	—	1	—	—	—	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—
Polonia	9	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	1	—	2	3
Portugal	5	—	—	—	—	—	2	—	1	—	—	1	—	—	—	1
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	17	3	—	3	1	1	—	5	1	—	3	—	—	—	—	—
República de Corea	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	1
República de Moldova	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
República Dominicana	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Rumania	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Suecia	4	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—
Suiza	9	2	2	—	—	—	—	—	—	1	—	3	—	—	—	1
Togo	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Turquía	9	—	1	1	—	—	—	1	—	—	1	3	1	1	—	—
Total	266	30	23	21	11	11	5	25	20	15	21	26	19	11	9	19
Número de Estados Miembros	—	17	18	12	9	7	3	14	14	10	15	17	9	9	6	10

Nota: El número de candidatos aprobados que figura en el cuadro no incluye a los candidatos pertenecientes a otros cuadros que aprobaron el concurso para acceder al Cuadro Orgánico.