



Asamblea General

Sexagésimo noveno período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
19 de enero de 2015
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 14ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 18 de noviembre de 2014, a las 10.00 horas.

Presidente: Sr. Ružička (Eslovaquia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 137 del programa: Gestión de los recursos humanos

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, al Jefe/a la Jefa de la Dependencia de Control de Documentos (srcorrections@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

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

14-65056 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 137 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/69/117, A/69/190, A/69/190/Add.1, A/69/190/Add.2, A/69/190/Add.2/Corr.1, A/69/190/Add.3, A/69/190/Add.4, A/69/292, A/69/292/Add.1, A/69/283, A/69/332 y A/69/572)

1. **El Sr. Takasu** (Secretario General Adjunto de Gestión) presenta los informes del Secretario General sobre gestión de los recursos humanos (A/69/117, A/69/190, A/69/190/Add.1, A/69/190/Add.2, A/69/190/Add.2/Corr.1, A/69/190/Add.3, A/69/190/Add.4, A/69/292, A/69/292/Add.1 y A/69/283) y dice que el informe de visión general (A/69/190) está centrado en los progresos realizados en la aplicación de la reforma de la gestión de los recursos humanos, cuyo objetivo es mejorar la ejecución del mandato. Se ha avanzado en la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno y la simplificación del sistema contractual, y se han eliminado los obstáculos a la movilidad en la Organización, lo que ha permitido que el Secretario General gestione el talento de manera más integral y orientada, en respuesta a la complejidad y la rápida evolución de los mandatos. Para mantener su eficacia y pertinencia como organización, las Naciones Unidas deben atraer, contratar, apoyar y retener a una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable.

2. En el informe se ponen de relieve las iniciativas que se están aplicando para desarrollar e institucionalizar la planificación eficaz de la fuerza de trabajo en la Secretaría. En el futuro, muchos aspectos de la gestión de talentos estarán a cargo de juntas de la red de empleos con el apoyo de equipos de dotación de personal de la red, lo que representa un cambio de una gestión de talentos de tipo vertical a otra de tipo horizontal. En relación con la selección y la contratación de personal, la Secretaría ha elaborado un Examen Estandarizado para el Cuadro de Servicios Generales nuevo y armonizado y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OHRM) está estudiando a título experimental un test en línea que agilizará el examen manual de las solicitudes por parte de los directivos contratantes.

3. El Secretario General sigue atribuyendo gran importancia a las medidas para alcanzar la paridad entre los géneros, mejorar la representación geográfica e intensificar las actividades de divulgación. Con respecto a la paridad de género, la proporción de

mujeres respecto del total de funcionarios ha aumentado en los últimos cinco años del 32,9% al 34,1%, aunque perdura la brecha, especialmente en las categorías superiores. La Secretaría seguirá promoviendo una estrategia a nivel de todo el sistema para aumentar la representación de la mujer en las categorías superiores. Además, en vista del número significativamente menor de candidatas que de candidatos, la Secretaría llevará a cabo acciones de divulgación dirigidas a las mujeres profesionales para alentarlas a presentarse como candidatas. Se han llevado a cabo importantes actividades de divulgación para atraer a candidatos de países no representados e insuficientemente representados en colaboración con los gobiernos, las universidades y las organizaciones profesionales. En el informe también se llama la atención sobre la práctica que obliga a los funcionarios de las Naciones Unidas a renunciar a la condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad, cuestión sobre la que hace mucho tiempo que se solicitan orientaciones de la Comisión.

4. En el informe sobre la movilidad (A/69/190/Add.1) se proporciona información sobre los preparativos para la aplicación del marco perfeccionado de movilidad, así como información adicional sobre el costo de los traslados y los candidatos externos, en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 68/265. El marco perfeccionado de movilidad aprobado por la Asamblea permitirá que la Secretaría pueda velar mejor por que las decisiones en materia de dotación de personal se ajusten a la evolución de los mandatos de la Organización desde el punto de vista estratégico y mundial y garanticen un reparto equitativo del volumen de trabajo relacionado con la prestación de servicios. El Secretario General ha intensificado sus esfuerzos para empezar a aplicar gradualmente el marco de movilidad en enero de 2016, comenzando por la red de empleo de Política, Paz y Seguridad (POLNET).

5. Se ha progresado considerablemente en los preparativos para la aplicación del marco. Se ha creado un equipo encargado de la aplicación de la política de movilidad en el seno de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y se ha establecido una estructura de gobernanza, que incluye un comité directivo encargado de la supervisión estratégica y un grupo de asesoramiento técnico que proporciona orientaciones sobre cuestiones sustantivas, las políticas y los

procesos. Además, se están elaborando flujos de trabajo y mandatos para los nuevos órganos y estructuras de personal en estrecha consulta con los jefes de departamento y otros interesados. El informe es el primero de una serie de informes anuales sobre la marcha de los trabajos; una vez se hayan publicado esos informes se llevará a cabo un examen quinquenal exhaustivo del marco que se presentará al septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General.

6. En el informe sobre la gestión de la actuación profesional (A/69/190/Add.2) se propone el sistema perfeccionado de gestión de la actuación profesional. Un sistema de gestión de la actuación profesional justo y digno de crédito es un pilar de una gestión moderna de los recursos humanos; el sistema debe estar estrechamente vinculado a los objetivos generales de la Organización y a la función que tiene cada persona en el logro de esos objetivos. También es un instrumento clave para evaluar al personal, proporcionarle información eficaz, reconocer la buena actuación profesional y gestionar la actuación profesional insatisfactoria. Los principales obstáculos que dificultan la evaluación oportuna y la adopción de medidas en relación con los casos de actuación profesional insatisfactoria en las Naciones Unidas son la complejidad y falta de claridad de los sistemas de gestión de la actuación profesional, la falta de orientaciones y la falta de compromiso y participación de los directores. Hace falta aplicar cuatro cambios fundamentales para que el sistema de gestión de la actuación profesional tenga efectos positivos en la Organización: una mayor participación de los directores superiores para potenciar la rendición de cuentas; el establecimiento de un sistema justo y digno de crédito; la adopción de medidas más eficaces para abordar los casos de actuación profesional insatisfactoria; y la simplificación de los instrumentos y las políticas para garantizar el cumplimiento. Se espera que se apruebe el nuevo sistema y se aplique en el ciclo que comenzará en abril de 2015, a fin de facilitar la puesta en marcha del marco de movilidad.

7. En el informe sobre el programa para jóvenes profesionales (A/69/190/Add.3) se proponen los tres cambios siguientes para reducir el calendario previsto de examen del programa y los gastos conexos: eliminar el texto general del examen escrito; ofrecer el examen por red de empleos en vez de por familia de empleos; e introducir un examen previo informatizado en línea.

8. En su informe sobre la evaluación del sistema de intervalos convenientes (A/69/190/Add.4), cuyo propósito es promover una distribución geográfica equitativa en la composición del personal de la Secretaría, el Secretario General invita a la Asamblea a que apruebe su recomendación de actualizar el cálculo utilizado para determinar los límites superior e inferior de los intervalos convenientes.

9. La Secretaría ha respondido a la crisis sin precedentes de ébola en África Occidental prestando apoyo a la salud y el bienestar del personal de las Naciones Unidas y sus familias. El personal destinado en los países afectados llevan a cabo su vital labor en un contexto de graves amenazas, y la Secretaría está tomando todas las medidas médicas y de seguridad necesarias antes del despliegue del personal, mientras lleva a cabo su labor sobre el terreno y a su regreso de esos países. Es importante que los funcionarios tengan acceso a información actualizada, ya que la situación evoluciona rápidamente. Para ello, el sitio web del Equipo de Preparación y Apoyo para Emergencias de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la principal fuente de información sobre la crisis para el personal y sus familiares.

10. **La Sra. Wainaina** (Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos) dice que, al asumir sus nuevas funciones como Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos, espera trabajar con la Comisión para aplicar reformas de los recursos humanos que faciliten el cumplimiento de los mandatos de la Organización.

11. **La Sra. Dubinsky** (Directora de la Oficina de Ética) presenta el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/69/332) y dice que la Oficina sigue fortaleciendo la prestación de servicios conforme a su mandato. Entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2014, la Oficina ha respondido a 924 solicitudes de servicios y ha estudiado 4.573 declaraciones en el marco de su programa de declaración de la situación financiera. Además, ha llevado a cabo 152 actividades de divulgación, capacitación y educación, ha administrado el primer programa de diálogo sobre liderazgo de la Secretaría, ha reforzado la aplicación coherente de las normas éticas en las entidades de las Naciones Unidas y ha recibido 55 solicitudes relacionadas con la política de la Organización sobre protección contra las represalias.

12. En relación de las actividades de divulgación, la Oficina ha seguido dirigiéndose al mayor número posible de funcionarios de la Secretaría y ha llegado a la conclusión de que existe una correlación directa entre su inversión en servicios de divulgación y el aumento del uso de sus servicios de asesoramiento confidencial por parte del personal. A través del programa de diálogo sobre liderazgo, la Organización garantiza que todo el personal participe en actividades anuales de formación sobre ética; en su primer año, el 67% del personal de la Secretaría ha participado en el programa.

13. El cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera ha sido muy alto (el 99,9% en el ciclo correspondiente a 2013). A fin de mejorar la detección y la mitigación de conflictos de intereses personales, la Oficina ha ampliado su metodología de examen y ha realizado un examen interno de las políticas, prácticas y normas aplicables al funcionamiento del programa y ha determinado los aspectos susceptibles de mejora.

14. La Oficina ha concluido su examen exhaustivo de la política actual de protección contra las represalias y ha formulado recomendaciones para mejorar su enfoque y funcionamiento. El proyecto de política revisada está siendo examinado actualmente por el Secretario General y, una vez haya concluido el examen, se consultará al personal acerca de los cambios propuestos, conforme a la práctica habitual de la Organización. Hasta la fecha, en los cuatro casos en que se ha determinado que se han producido represalias, la Administración ha aplicado las medidas correctivas recomendadas por la Oficina.

15. Por último, la colaboración en curso entre los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas refleja la importancia de que las normas de ética e integridad se apliquen de manera coherente y consistente en la Secretaría y los fondos y programas. El Panel de Ética sigue siendo el único mecanismo que trabaja efectivamente para ese fin y sirve de foro para intercambiar conocimientos.

16. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/69/572) y dice que, en lo que respecta a la actual composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva no tiene objeción al cambio propuesto en el ciclo de presentación de informes y la

fecha límite para la inclusión de datos en el informe sobre la composición, aunque hace hincapié en que esos cambios por sí mismos no mejorarán la calidad analítica del informe. Es necesario adoptar medidas adicionales para completar el análisis de tendencias y explicar las posibles razones de algunas de ellas. La Comisión Consultiva observa que el número de puestos de categoría superior ha aumentado considerablemente desde 2009, a pesar de que ha disminuido el número total de funcionarios en el mismo período. Por el contrario, en la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas se ha registrado la tendencia contraria. Es necesario contar con una estrategia amplia para identificar a candidatos idóneos de países no representados o insuficientemente representados y se deben analizar las actividades de divulgación para determinar si son eficaces. Por lo que respecta a la proporción de funcionarias en el total del personal de la Secretaría, en particular en las categorías superiores, los progresos son insatisfactorios y demasiado lentos, y se debe solicitar al Secretario General que lleve a cabo actividades de divulgación selectivas y más intensas a ese respecto.

17. En relación con la movilidad, la Comisión reconoce que se necesita una importante labor preparatoria, gran parte de la cual ya se está realizando, antes de la puesta en marcha de la primera fase del marco de movilidad en 2016. En particular, la Comisión destaca la importancia de establecer criterios para determinar una base de referencia comparativa viable que sirva para evaluar las tendencias de la movilidad en el futuro. La Comisión reafirma también la necesidad de que en los informes futuros del Secretario General se incluyan datos sobre costos completos y precisos y reitera su convicción de que toda iniciativa encaminada a alentar la movilidad interna no debe repercutir negativamente en los esfuerzos por atraer nuevo personal idóneo de fuera de la Organización. Además, hay que definir claramente los criterios que utilizará el panel para casos especiales a la hora de determinar posibles exenciones de los requisitos de movilidad y enunciarlos expresamente en las instrucciones administrativas pertinentes antes de iniciar la aplicación del marco.

18. La gestión de la actuación profesional es fundamental para tratar al personal con justicia, recompensar el buen desempeño, abordar el desempeño insatisfactorio y ejecutar efectivamente los mandatos. La Comisión Consultiva no tiene ninguna

objeción a las enmiendas del sistema de gestión de la actuación profesional propuestas en el informe del Secretario General (A/69/190/Add.2) y, en particular, apoya todos los esfuerzos para asegurar una mayor coherencia en las calificaciones de la actuación profesional.

19. En relación con el programa para jóvenes profesionales, la Comisión Consultiva lamenta que las recientes reducciones de la dotación de personal de la Secretaría hayan limitado las oportunidades de empleo para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, lo que, a su vez, reduce la eficacia del programa para jóvenes profesionales como medio para rejuvenecer la Organización y mejorar la representación geográfica. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General amplíe el conjunto de puestos y plazas disponibles para los candidatos preseleccionados del programa para jóvenes profesionales incluyendo plazas de categoría P-2 financiadas con cargo a los recursos para personal temporario general durante más de un año y que considere otras posibilidades para seguir ampliando ese conjunto de puestos y plazas. La Comisión Consultiva también tiene reservas sobre la sustitución propuesta del examen general por un certificado de competencia lingüística, así como sobre la introducción de nuevas modalidades de examen propuestas.

20. En relación con el sistema de intervalos convenientes, que mide el avance hacia el logro de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría, el Secretario General no ha respondido adecuadamente a la solicitud de la Asamblea General de que lleve a cabo un examen exhaustivo, ya que en su informe (A/69/190/Add.4) no se plantean nuevos elementos que puedan mejorar la eficacia del sistema. Al no haberse realizado el examen exhaustivo, la Comisión Consultiva considera que no vale la pena efectuar los pequeños cambios en los cálculos propuestos por el Secretario General.

21. La Comisión Consultiva lamenta que no se haya proporcionado más información sobre la elaboración de un sistema de planificación de la fuerza de trabajo, que, en su opinión, es esencial para optimizar las decisiones sobre colocación del personal. Con respecto a la selección y la contratación del personal, la Comisión Consultiva observa con preocupación que el plazo medio necesario para la selección supera el objetivo actual en el 50%, aproximadamente. En

respuesta a la propuesta del Secretario General de que se examine la política de larga data relativa a la condición de residente permanente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General vuelva a considerar el requisito de que los funcionarios renuncien a la condición de residente permanente en los países diferentes del país de su nacionalidad.

22. La Comisión observa que el número de solicitudes de servicios recibidas por la Oficina de Ética ha aumentado en el 15% durante el período examinado y recomienda que se adopten medidas adicionales a fin de aclarar cuáles son los mecanismos correctos para presentar denuncias y pedir asesoramiento en los casos de presunta conducta indebida. También recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ultime sus consultas relacionadas con las restricciones aplicables después del servicio y proponga medidas conexas sin más demora.

23. **El Presidente**, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita al Vicepresidente del Comité del Personal y la Administración a que haga una declaración.

24. **El Sr. Richards** (Vicepresidente del Comité del Personal y la Administración), que interviene en nombre de los sindicatos del personal de las Naciones Unidas y los 70.000 funcionarios de la Secretaría y los tribunales, fondos y programas de la Organización, dice que, como resultado de la decisión adoptada en 2013 de reducir el número de funcionarios y los costos conexos, un número menor de funcionarios hace ahora más con menos recursos. A cambio de poner en peligro su vida en sitios peligrosos y lugares de destino con condiciones de vida difíciles, los funcionarios deben ser tratados con dignidad y respeto y disfrutar de un salario justo, un contrato estable y un ambiente de trabajo decente.

25. En ese contexto, es motivo de grave preocupación el hecho de que se haya despedido a más de 100 funcionarios del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y, en algunos casos, se les haya concedido un plazo de tiempo muy corto para abandonar Nueva York con sus familias y regresar a sus países de origen. Los recortes presupuestarios han sido duros y sin precedentes, y el personal de la Secretaría representado por el orador los condena firmemente. Asimismo, al orador le preocupa el recorte del presupuesto del 2,5% en la partida de personal

administrativo que se efectuará en 2016, que la Administración justifica con el argumento de que debido a la implantación de Umoja, el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, la labor del personal administrativo ya no es necesaria. No obstante, habida cuenta de que Umoja todavía se está implantando, el Comité del Personal y la Administración pone en tela de juicio la forma en que los recortes parecen estar determinados con antelación.

26. Por lo que respecta a la gestión de la actuación profesional, es importante reconocer y premiar la buena actuación profesional, pero el único instrumento que se utiliza en otras instancias para premiar la buena actuación profesional —los ascensos— no se emplea en las Naciones Unidas. Además, en la consideración de candidatos para los nuevos puestos, el personal actual no tiene preferencia sobre los candidatos externos, y la actuación profesional pasada no se tiene en cuenta para la selección. Si bien el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional representa una mejora, hay que mejorar el sistema de selección del personal. Por lo que respecta a los nombramientos continuos, la mayor parte de los funcionarios que han perdido sus nombramientos tras el primer examen son mujeres. El proceso de examen ha durado dos años y medio, período durante el cual muchas de las funcionarias han prorrogado su licencia de maternidad sin sueldo y, por consiguiente, han dejado de reunir los requisitos necesarios. Debe abordarse ese problema en una Organización que pretende retener a las funcionarias. Del mismo modo, el personal cuyas evaluaciones de la actuación profesional abarcan menos de doce meses por haber cambiado de puesto tampoco ha podido obtener nombramientos continuos a pesar de reunir las condiciones para ello. Por consiguiente, se espera que la Comisión apoye las propuestas del Secretario General sobre esa cuestión.

27. Con respecto al nuevo modelo de uso de escritorios de libre disposición que se está aplicando en el edificio de la Secretaría con carácter experimental, los resultados del estudio sobre ese método de trabajo no son alentadores. Todos los datos revelan que los funcionarios trabajan mejor cuando disponen de su propio espacio y no tienen que preocuparse cada mañana por dónde van a sentarse. En una Organización que exige tanto de su personal, no parece mucho pedir que el personal cuente con un espacio de trabajo personal, que se ha demostrado en estudios que fomenta la productividad. La aplicación

de una configuración de escritorios de libre disposición hará aumentar el ausentismo, menguará la producción y reducirá la productividad. Además, los documentos confidenciales se redactarán en espacios accesibles a transeúntes. En vista de que la configuración de escritorios de libre disposición se ha ampliado a otra planta del edificio, el orador se pregunta si la práctica sigue teniendo carácter experimental y si se ha dado el mandato de empezar a aplicar esa configuración en el resto de la Organización.

28. Hay una falta de protección de los denunciantes de irregularidades en las Naciones Unidas, a pesar de que se espera que la Oficina de Ética proteja al personal de las represalias. Se exige al personal que denuncie todos los casos de conducta indebida de los que haya sido testigo; sin embargo, es poco probable que el personal denuncie teniendo en cuenta que la Oficina de Ética ha protegido a menos del 1% de los 343 funcionarios que han recurrido a ella desde su establecimiento. Debe llevarse a cabo urgentemente un examen de esa Oficina, que tiene que ser independiente de la Organización para evitar conflictos de interés, y toda persona que tome represalias contra los denunciantes de irregularidades debe ser sancionada. Desde que la Administración reactivó el Comité del Personal y la Administración, las relaciones entre el personal y la Administración han sido constructivas y productivas. Sin embargo, las relaciones han mejorado en las Naciones Unidas pero se han deteriorado en las demás instancias. El Director General de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual ha despedido recientemente al Presidente de la asociación del personal de esa organización después de que denunciara una serie de problemas. El Director General está siendo investigado oficialmente y el personal al que representa el orador exige que se readmita a todos los efectos al Presidente de la asociación del personal.

29. **La Sra. Ríos Requena** (Estado Plurinacional de Bolivia), que interviene en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que, para cumplir sus mandatos con eficacia, las Naciones Unidas necesitan contar con una fuerza de trabajo dinámica, flexible, diversa, motivada y que reciba una remuneración adecuada a su valiosa contribución. El Grupo apoya las reformas que permitirán que la Organización haga frente a los desafíos mundiales y responda de manera más efectiva, representativa, transparente, responsable y receptiva a las necesidades de los Estados Miembros. Sin embargo,

el bienestar del personal tiene que seguir siendo una consideración fundamental y, por lo tanto, las reformas se deben aplicar previa consulta y de manera no discriminatoria.

30. La representación geográfica equitativa en la Secretaría es una cuestión fundamental para el Grupo y hacen falta medidas para aumentar la representación de los países en desarrollo y de mujeres procedentes de esos países en la Secretaría, especialmente en las categorías superiores. También hay que potenciar la transparencia en el proceso de contratación y planificación de la fuerza de trabajo. Para que la Organización pueda cumplir con éxito sus mandatos mundiales, es necesario que la Secretaría y la composición de su personal internacional sean verdaderamente mundiales.

31. Las cuestiones de recursos humanos están integradas en todas las demás, por lo que podría ser difícil lograr progresos en otras esferas si esa dimensión crítica no se aborda adecuadamente. Una vez más, el Grupo lamenta que el Secretario General no haya atendido la solicitud de la Asamblea General de un examen exhaustivo del sistema de intervalos convenientes. La oradora también observa con preocupación que el Secretario General no ha presentado ninguna nueva propuesta concreta para mejorar la eficacia de ese sistema e incluir las operaciones de mantenimiento de la paz y los puestos extrapresupuestarios en el sistema. El Grupo expresa su decepción por el hecho de que los países en desarrollo siguen insuficientemente representados en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores. La oradora insta al Secretario General a que adopte más medidas sustantivas para abordar todas esas cuestiones, a fin de que la composición del personal de las Naciones Unidas represente verdaderamente la diversidad de sus Estados Miembros.

32. El Grupo procurará obtener más información sobre la labor preparatoria en curso para la aplicación de la primera fase del marco perfeccionado de movilidad planificada y sobre las repercusiones de la política relativa a las oportunidades para los candidatos externos y el personal de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Por lo que respecta a la gestión de la actuación profesional, es necesario gestionar los recursos humanos ateniéndose a las normas más estrictas de responsabilidad y transparencia. El Grupo examinará la propuesta del Secretario General teniendo en cuenta la necesidad de

que la Organización disponga de un conjunto de criterios de referencia cuantificables y transparentes para fomentar el buen desempeño, el desarrollo de aptitudes y la retención del talento.

33. El Grupo procurará obtener en consultas oficiosas más información sobre los cambios que se propone introducir en el programa para jóvenes profesionales y las repercusiones que pueden tener esos cambios en la representación de los países en desarrollo. El Grupo está preocupado por la reducción de las oportunidades de empleo para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y subraya la importancia de contar con políticas efectivas de rejuvenecimiento. Al Grupo también le preocupan el aumento del número de plazas de categoría superior y la aparente tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría. Se deben hacer esfuerzos para resolver el problema que supone la proliferación de plazas de categoría superior, a fin de evitar la duplicación y superposición de las responsabilidades funcionales. Además, el Grupo pedirá aclaraciones sobre el empleo del personal proporcionado por el Gobierno, el personal proporcionado gratuitamente y los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, así como sobre el establecimiento de relaciones jerárquicas adecuadas para garantizar que las actividades del personal proporcionado por los gobiernos estén armonizadas con los mandatos de las Naciones Unidas.

34. **La Sra. Tan** (Singapur), que interviene en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que la ASEAN apoya los esfuerzos encaminados a reformar el sistema de gestión de recursos humanos de las Naciones Unidas, adoptar las mejores prácticas en materia de empleo y racionalizar los procesos. La composición de la plantilla debe reflejar la diversidad y el carácter internacional de la Organización y asegurar una representación geográfica y de los géneros más equilibrada. En su resolución 68/265, la Asamblea General solicita al Secretario General que dé un trato igual a los candidatos internos y a los externos. Aunque ese enfoque puede parecer menos eficaz que dar prioridad a los candidatos internos, es necesario para no dificultar que la Organización seleccione a los mejores candidatos con una representación geográfica lo más amplia posible. Los candidatos procedentes de países insuficientemente representados, en particular los países en desarrollo, deben contar con

oportunidades justas, y el Secretario General tiene que velar por que los candidatos externos no estén en una situación de desventaja y disfruten de las mismas oportunidades para presentar sus candidaturas a todos los anuncios de vacantes.

35. Aunque la Organización necesita captar el mejor talento, es igualmente importante tener en cuenta la motivación del personal, el desarrollo profesional y la retención del personal. Para ello, hay que seguir examinando y fortaleciendo el sistema de gestión de la actuación profesional del personal. La ASEAN apoya el marco de movilidad y la visión del Secretario General de una fuerza de trabajo móvil y dinámica. Un marco de movilidad y un sistema de gestión de la actuación profesional bien concebidos pueden ayudar a la fuerza de trabajo de la Organización a satisfacer las necesidades crecientes y diversas de esta.

36. El personal de las Naciones Unidas debe dar ejemplo de la ética profesional más estricta, a fin de desempeñar con eficacia sus complejas y difíciles funciones. Las obligaciones de declaración de la información financiera deben cumplirse de manera uniforme y hay que resolver sin demora todas las irregularidades en todo el sistema de las Naciones Unidas.

37. **La Sra. Power** (Observadora de la Unión Europea), que interviene también en nombre de Albania, Montenegro, Serbia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, países candidatos a la adhesión; de Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y de asociación; y, además, de Armenia, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que los Estados miembros de la Unión Europea son firmes partidarios de la reforma de la gestión de los recursos humanos y del objetivo de lograr que la labor de las Naciones Unidas sea más eficaz mediante la aplicación de un sistema moderno de recursos humanos y el fomento de una cultura institucional que permita que el personal de todos los niveles aporte lo mejor de sí. Sin embargo, la reforma de la gestión de los recursos humanos no puede aplicarse de la noche a la mañana y es necesario realizar esfuerzos constantes para aplicar y consolidar las reformas anteriores y ampliarlas con nuevas medidas. Se han logrado algunos progresos en la aplicación de las reformas anteriores, como los nuevos arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer en lo que respecta a la

gestión de la actuación profesional, la planificación de la fuerza de trabajo y el desequilibrio entre los géneros en la Secretaría.

38. Es fundamental contar con un sistema de gestión de la actuación profesional que funcione bien y que sea claro y fácil de utilizar para gestionar eficazmente los recursos humanos. Hay que reconocer y recompensar el trabajo bien hecho y abordar con rigor y honestidad los casos de desempeño insatisfactorio proporcionando comentarios sobre la actuación profesional, entre otros medios. Es necesario mejorar las maneras en que se abordan los casos de desempeño insatisfactorio; el personal debe adoptar nuevos enfoques y los directores tienen que evaluar la actuación profesional con realismo y honestidad. Las medidas propuestas por el Secretario General para hacer frente a los problemas de gestión de la actuación profesional están bien orientadas; sin embargo, hará falta un enfoque más amplio y el compromiso firme del personal directivo, especialmente en lo relativo al liderazgo, para fomentar la gestión eficaz de la actuación profesional e incluirla en la cultura arraigada en la Organización. El Secretario General debe velar por que se aplique un sistema sólido de gestión de la actuación profesional a todos los niveles.

39. La Unión Europea acoge con satisfacción la labor realizada hasta el momento para diseñar un sistema de planificación de la fuerza de trabajo, pero está decepcionada por el hecho de que todavía no se haya aplicado un sistema totalmente desarrollado. También sigue preocupada por la lentitud de la corrección del desequilibrio entre los géneros en la Secretaría, e insta al Secretario General a que haga todo lo posible para hacer frente a ese problema intrincado. El plazo necesario para contratar a los funcionarios sigue siendo motivo de preocupación. La Unión Europea defiende firmemente el principio de la movilidad planificada y, por consiguiente, acoge con satisfacción la aprobación del marco perfeccionado de movilidad y espera con interés la aplicación del nuevo marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera en 2016. Además, acoge favorablemente los avances positivos relacionados con las actividades de la Oficina de Ética, que debe seguir siendo independiente.

40. **El Sr. Sollberger** (Suiza), que interviene también en nombre de Liechtenstein, dice que la ejecución eficaz de los mandatos de la Organización depende de las aptitudes y la motivación de su personal. Por ello, necesita un marco de gestión de los recursos humanos

con visión de futuro, para lo que, como ha indicado la Junta de Auditores en su informe sobre los estados financieros de las Naciones Unidas correspondientes al bienio terminado el 31 de diciembre de 2013 (A/69/5 (Vol. I)), hay que asignar a los funcionarios a los perfiles de trabajo apropiados en función de sus aptitudes en los plazos adecuados. En relación con cuestiones concretas, Suiza y Liechtenstein comparten la preocupación de la Comisión Consultiva por la falta de un sistema de planificación de la fuerza de trabajo: parece que la planificación de la fuerza de trabajo se limita a la necesidad inmediata de llenar vacantes, en lugar de basarse en una evaluación estratégica de las aptitudes necesarias a medio y largo plazo en todas las instancias de la Secretaría de las Naciones Unidas. Las dos delegaciones acogen con satisfacción el primer informe del Secretario General sobre los progresos realizados en relación con el marco de movilidad (A/69/190/Add.1) y opinan que el marco, aprobado por la Asamblea General en su resolución 68/265, ayudará a mejorar la gestión estratégica de los recursos humanos y a proporcionar al personal una amplia experiencia durante su carrera profesional, lo que reforzará su comprensión del funcionamiento de la Organización. Las delegaciones comparten la opinión de la Comisión Consultiva de que un sistema de gestión de la actuación profesional justo y digno de crédito debe recompensar la buena actuación profesional y abordar los casos de actuación profesional insatisfactoria, ya que los funcionarios de la Organización son responsables y deben rendir cuentas por la consecución de sus objetivos estratégicos.

41. **El Sr. Mihoubi** (Argelia) dice que, a pesar de algunos avances, las reformas de la gestión de los recursos humanos se ven obstaculizadas por carencias y obstáculos en distintos ámbitos. Es necesario llevar a cabo una planificación estratégica de la fuerza de trabajo para establecer las prioridades de contratación, hacer frente a las situaciones derivadas de la jubilación del personal, desarrollar el talento y brindar oportunidades a los funcionarios más jóvenes. Los arreglos actuales no permiten satisfacer las necesidades previstas ni rejuvenecer a la plantilla en su conjunto, ya que el número de vacantes de categoría inicial es bajo en comparación con el número de vacantes de categorías superiores. Las políticas que no aborden ese problema tendrán pocos efectos. Es necesario realizar un esfuerzo conjunto para corregir el desequilibrio entre los géneros, en particular en los puestos de

categoría superior, a fin de aumentar la representación de las mujeres, especialmente las de los países de África. Además, el programa para jóvenes profesionales, que tiene por objeto mejorar la situación de los Estados no representados o insuficientemente representados, no ha surtido el efecto deseado, ya que el porcentaje de candidatos aprobados es bajo, especialmente en el caso de los candidatos de países africanos en desarrollo. Se han registrado pocos progresos apreciables hacia el logro de una distribución geográfica equitativa del personal. El número de Estados no representados o insuficientemente representados ha aumentado y en los próximos años Argelia perderá el 20% de su representación actual en puestos sujetos a normas de distribución geográfica. Debe adoptarse una estrategia que tenga en cuenta las verdaderas causas subyacentes para hacer frente a esa realidad.

42. Los funcionarios y la Administración necesitan un marco jurídico que proteja al personal y defienda al mismo tiempo los intereses de la Administración. La función del sistema de administración de justicia es esencial, en particular los mecanismos oficiales de arreglo de controversias. Hace falta disponer de una guía que recoja la jurisprudencia de los tribunales y las reparaciones concedidas para ayudar al personal directivo superior a adoptar decisiones sensatas.

43. **El Sr. Rahman** (Bangladesh) dice que es esencial para el funcionamiento de la Organización que la fuerza de trabajo sea dinámica y esté motivada. La gestión de los recursos humanos debe ser receptiva, flexible, responsable y estar dotada de capacidad. Teniendo en cuenta el alcance mundial de la Organización, su personal debe ser diverso, proceder de todos los rincones del mundo y —con arreglo a las normas y los parámetros establecidos por la Asamblea General— disfrutar de iguales oportunidades de carrera que no se vean afectadas por el tipo ni la fuente de los fondos de los programas de la Organización. Si se gestiona adecuadamente, el marco de movilidad que se pondrá en marcha en 2016 facilitará la atención de las necesidades de la Organización por parte del personal y la distribución de la carga que representa prestar servicios en los lugares de destino más difíciles. Sin embargo, la existencia del marco no debe obstaculizar los esfuerzos por mejorar las condiciones de servicio en las misiones sobre el terreno, satisfacer las necesidades de las organizaciones cuyas actividades se desarrollan sobre el terreno, garantizar

un trato igualitario del personal y retener a personal de alta calidad sobre el terreno.

44. Aunque aprecia los esfuerzos realizados por la Secretaría para reformar la gestión de los recursos humanos, la delegación del orador está preocupada por la falta de progresos suficientes para garantizar una representación justa y equitativa de todos los Estados Miembros en todos los lugares de destino, incluidos los lugares de destino sobre el terreno, en particular a la luz de la solicitud de propuestas para abordar los problemas actuales formulada por la Asamblea General en su resolución 67/255. El sistema de intervalos convenientes tiene que ser examinado, ya que actualmente no toma debidamente en cuenta consideraciones tales como la población de los Estados Miembros, por lo que está sesgado. En lo relativo a las operaciones de mantenimiento de la paz, la delegación del orador insiste en que los contingentes y las fuerzas de policía sobre el terreno arriesgan sus vidas por el bien de la humanidad, por lo que es injusto que se incumplan los mandatos establecidos por la Asamblea General en sus resoluciones 65/247 y 66/265 respecto de la debida representación de los países que aportan contingentes en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, ya que impide que esos países tengan una representación suficiente en la adopción de decisiones en materia de políticas. Esas cuestiones deben tenerse en cuenta en el contexto de la reforma de la gestión de los recursos humanos.

45. **El Sr. Alramezi** (Kuwait) dice que su delegación apoya las actividades descritas en la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos y acoge con satisfacción los avances de las reformas. Sin embargo, sigue siendo necesario reformar las esferas de la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera para asegurar que todos los Estados Miembros puedan participar sin discriminación en la labor de la Organización y que los puestos de categoría superior no estén monopolizados por los ciudadanos de unos pocos países. Hay que diseñar un sistema para vigilar y dar seguimiento a las medidas de reforma para velar por que se tomen medidas eficaces. Por lo que respecta a la representación de los ciudadanos del país del orador, siguen siendo importantes las oportunidades para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, ya que diez jóvenes kuwaitíes de ambos sexos han sido contratados durante el bienio en curso.

46. **La Sra. Yajima** (Japón) dice que la Organización sale malparada si los recursos humanos no se gestionan adecuadamente. En un buen sistema de gestión de los recursos humanos, se asigna al personal a los puestos adecuados en el momento oportuno mediante un sistema de contratación justo y basado en méritos que permite contar con una plantilla versátil y con aptitudes múltiples, y los funcionarios colaboran entre ellos para cumplir eficaz y eficientemente los mandatos de la Organización. La delegación de la oradora acoge con beneplácito la información sobre la política de movilidad de la Organización presentada como complemento de la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos y conviene con la Comisión Consultiva en que sigue habiendo muchos trabajos preparatorios por hacer: hay que decidir el funcionamiento y la composición de los órganos de personal y cuáles serán los puestos no sujetos a la política de rotación, si bien estos tienen que ser limitados para no ir contra los objetivos de la política de movilidad. Con respecto al costo de la política, se debe proporcionar datos más precisos; la aplicación de Umoja facilitará esa tarea.

47. Se acoge con satisfacción la respuesta del Secretario General a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 68/252 para recabar propuestas relativas a la revisión del sistema de gestión de la actuación profesional, que constituye un complemento esencial de la política de movilidad. Se pueden cumplir eficazmente los mandatos recompensando la actuación profesional excelente y abordando los casos de actuación profesional insatisfactoria. En cuanto a la representación geográfica de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, la oradora pone de relieve el papel que desempeña el programa para jóvenes profesionales y acoge con beneplácito el examen exhaustivo de su aplicación, centrado en las actividades de divulgación continua y la reducción del costo de administración de los exámenes.

48. **El Sr. Khalizov** (Federación de Rusia) dice que una de las muchas cuestiones relacionadas con los recursos humanos que aborda la Comisión en el período de sesiones actual es la política de movilidad, asunto al que la Asamblea General ha dedicado mucho tiempo anteriormente. Es importante en ese sentido la solicitud general de información adicional formulada por la Asamblea General en su resolución 68/265. Desgraciadamente, la información presentada en el

primer informe anual sobre la cuestión (A/69/190/Add.1) es incompleta. En particular, las cifras comparativas de los traslados entre lugares de destino del personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores y del personal del Servicio Móvil abarcan únicamente el período 2008-2012, y no se proporciona información sobre los traslados dentro de los propios lugares de destino. También falta información sobre los costos de la aplicación del sistema de movilidad, ya que únicamente se informa de los costos directos del bienio 2011-2012 y no se da ningún dato de los costos indirectos, como los relacionados con las modificaciones del sistema Inspira.

49. Tampoco se incluyen en el informe explicaciones de los criterios que se aplicarán a la movilidad en 2016 y 2017 en el caso de que el número de funcionarios que alcance el límite de permanencia en el puesto supere el promedio de traslados geográficos en 2014 y 2015; es necesario que se den respuestas a ese respecto para conocer las posibles consecuencias jurídicas de la política de movilidad y el riesgo de que el personal interponga recursos a través del sistema de administración de justicia. La delegación del orador confía en que la Secretaría explique los motivos de que se haya respondido parcialmente o no se haya dado respuesta a las solicitudes de información de la Asamblea General e indique el momento en que los Estados Miembros pueden esperar recibir la información completa. La cuestión de brindar oportunidades iguales a los candidatos externos y los candidatos internos es motivo de preocupación, ya que en la información recibida de la Secretaría se indica que el número de candidatos externos contratados disminuyó entre 2010 y 2013. No se debe permitir que la política de movilidad empeore aún más la situación.

50. El 26 de junio de 2014, el Secretario General publicó el boletín ST/SGB/2004/13/Rev.1, en el que se redefine la situación personal de los funcionarios. Esa decisión es contraria a la resolución 58/285 de la Asamblea General, en que se especifica que la situación personal debe determinarse con arreglo a las leyes del Estado del cual es nacional el funcionario de que se trate. Cabe señalar que los Estados Miembros no han sido consultados sobre la cuestión, y el Secretario General tampoco ha recibido el mandato de elaborar nuevos enfoques sobre esa cuestión. Al modificar el modo de determinar la situación personal para incluir las decisiones de las autoridades

competentes, el nuevo boletín del Secretario General entra en conflicto con la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal, en virtud de la que la Organización reconoce solo una nacionalidad a cada funcionario. Ese conflicto plantea múltiples riesgos jurídicos y financieros y tiene consecuencias para la inmunidad de los funcionarios, los permisos de residencia en el país anfitrión y la contratación como personal nacional o personal internacional. Además, brinda la oportunidad de que se cometan abusos, incluso la falsificación del cambio de situación de los funcionarios solteros o sin familiares a cargo en países terceros, a fin de reclamar las prestaciones correspondientes. Esas cuestiones, entre otras, merecen ser examinadas en detalle por la Secretaría y negociadas en la Quinta Comisión. La delegación del orador confía en que la Secretaría suspenderá inmediatamente la aplicación del boletín del Secretario General hasta que la Asamblea General haya adoptado una decisión al respecto, y en que se adoptarán medidas para impedir que en el futuro se vuelva a producir una violación de las prerrogativas de los órganos rectores y no se socaven las soluciones de avenencia alcanzadas con mucho esfuerzo por los Estados Miembros sobre cuestiones sumamente delicadas relacionadas con el funcionamiento de la Organización.

51. **El Sr. Upadhyay** (Estados Unidos de América) dice que la Organización no puede cumplir sus complejos mandatos mundiales sin la heroica labor y la dedicación de los funcionarios en todo el mundo. La delegación del orador considera que el examen de la gestión de los recursos humanos por la Comisión ofrece una oportunidad para adoptar políticas que respalden verdaderamente esa labor en relación con tres cuestiones particularmente importantes. La primera, la política de movilidad, permitirá trasladar al personal a diferentes puestos o lugares de destino, en función de las necesidades, lo que fomentará la adquisición de aptitudes y experiencia. La delegación del orador confía en que la política permitirá cumplir mejor los mandatos. La segunda, el sistema de gestión de la actuación profesional, debe permitir que la motivación del personal en el trabajo se mantenga en un nivel alto de manera continua. La eficacia del sistema dependerá de que incluya evaluaciones fiables para medir el desempeño, así como instrumentos eficaces para recompensar y fomentar la buena actuación profesional y sancionar los casos de actuación profesional insatisfactoria. La tercera, la planificación general de la fuerza de trabajo y la

sucesión en los puestos, es una condición previa para que la Organización cumpla los objetivos fundamentales de las políticas de recursos humanos, como el aumento de la diversidad geográfica y el equilibrio de género y la creciente proporción que representan los funcionarios de categoría superior en el total de la plantilla. El Secretario General debe comenzar a trabajar en esa planificación sin demora.

52. **El Sr. Kim Jihoon** (República de Corea) dice que la principal fortaleza de la Organización es la calidad de su personal y sus directores, por lo que es necesario que cuente con un mejor sistema de gestión de la actuación profesional para aprovechar al máximo sus capacidades. Hace mucho tiempo que la Organización trata de aplicar un sistema de gestión de la actuación profesional justo, digno de crédito y dotado de suficiente financiación. La gestión eficaz de la actuación profesional no solo facilita la ejecución de los mandatos de la Organización sino que también sirve de base para la selección, movilidad, ascenso y renovación de contratos del personal, y también aborda una de las causas por las que el personal recurre al sistema de administración de justicia. Aunque se han logrado progresos, es necesario realizar mejoras, sobre todo en relación con la credibilidad de las evaluaciones del personal. Está claro que, como las realizan personas, las evaluaciones son inherentemente subjetivas, y diferentes evaluadores pueden formular observaciones, tener interpretaciones y emitir juicios diferentes.

53. Es necesario abordar la cuestión de la subjetividad en el proceso de evaluación para que el sistema de evaluación sea digno de crédito y aceptable por el personal. Una de las principales deficiencias del sistema actual es el hecho de que las calificaciones asignadas a los valores básicos y las competencias relacionadas con el trabajo no cuentan para la calificación global de la actuación profesional, y las calificaciones asignadas a cada uno de los elementos del desempeño y la calificación global se dan por separado. Debido a ello, es posible que los directores realicen una evaluación intuitiva, lo que genera desconfianza en los resultados de la evaluación. Hace falta disponer de un mecanismo complementario que permita que los administradores hagan juicios más equilibrados y objetivos. El proceso de evaluación debe garantizar que la calificación del desempeño global refleje las calificaciones del trabajo realizado y las competencias demostradas, lo que justifica las

propias calificaciones y refuerza la credibilidad de la evaluación. Las evaluaciones de la actuación profesional son un medio para alcanzar un fin, no un fin en sí mismas, y deben permitir que los directores y su personal comprendan mejor sus fortalezas y debilidades. La evaluación es un proceso continuo que transforma la actuación profesional individual en el desempeño de los equipos.

54. La tarea fundamental consiste en restablecer la función de formación de equipos que tiene la gestión de la actuación profesional. Se debe examinar la cuestión de la evaluación del desempeño de los equipos como medio eficaz para inspirar a los directores y su personal y alentarlos a obtener objetivos e ideales comunes. Ese concepto asigna responsabilidades a los directores, aunque también oportunidades naturales de interactuar con el personal en diferentes niveles para obtener resultados en equipo de manera armoniosa.

55. **El Sr. Masood Khan** (Pakistán) dice que para alcanzar las metas de la Organización hace falta contar con un funcionariado público internacional, independiente y con los más altos niveles de integridad, rendimiento y responsabilidad. La delegación del orador está satisfecha con los objetivos y la marcha de la reforma de los recursos humanos y cree que la simplificación de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y el establecimiento de un marco de movilidad planificada representan importantes adelantos. Deben continuar las acciones de reforma, pero hay que evaluar sus efectos con regularidad para adaptarlas y perfeccionarlas.

56. La delegación del orador reafirma su apoyo al marco de movilidad, que ayudará a la Organización a asegurar una distribución equitativa de la carga en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y hace hincapié en la magnitud del cambio que representa que la Secretaría trate de responder a las necesidades de una Organización orientada al terreno. El orador toma nota de la información adicional sobre el marco de movilidad proporcionada a los Estados Miembros y dice que hacían falta más datos sobre los efectos del marco en el sistema actual de selección del personal; la consideración de los candidatos externos; la publicación de los puestos vacantes; la representación geográfica y el equilibrio de los géneros. También hacen falta indicaciones más claras sobre cómo los procesos y mecanismos relacionados con el personal abordarán los riesgos que plantea un sistema

de contratación que consume mucho tiempo. La delegación del orador desea examinar propuestas sobre la gestión de la actuación profesional y el programa para jóvenes profesionales, así como las hipótesis en que se basan, sus beneficios previstos y los efectos que se prevé que tendrán en la labor de la Organización.

57. La representación geográfica equitativa es una obligación derivada de la Carta de las Naciones Unidas. La Organización debe ser reflejo de la diversidad y el dinamismo y, para ello, debe atraer a personal de todas las regiones del mundo. A pesar de los progresos logrados en muchas áreas de la gestión de los recursos humanos, no se ha introducido ningún cambio importante en el sistema de intervalos convenientes. Han persistido las disparidades en la representación de los Estados Miembros en la Secretaría, a pesar del deseo claramente expresado por la Asamblea General de que se examine el sistema. Se debe considerar la posibilidad de volver a establecer un grupo de trabajo de la Quinta Comisión de composición abierta que examine la fórmula para determinar la distribución geográfica equitativa con arreglo al Artículo 1, párrafo 3, de la Carta, según se indica en la resolución 41/206 C de la Asamblea General y otras resoluciones. El orador recuerda las sugerencias previas de su delegación de que el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos debe promover la distribución geográfica como uno de sus indicadores prioritarios, y dice que la junta de la red de empleos y los directores de programas en los que se había delegado la autoridad tienen que rendir cuentas por el proceso de contratación y la aplicación efectiva del sistema de puntuación. La delegación del orador desea recibir datos sobre métodos alternativos de cálculo, ya que las recomendaciones que figuran en la evaluación del sistema de intervalos convenientes son simples y no abordan el problema sistémico de la representación inadecuada de los Estados Miembros.

58. **El Sr. Deme** (Senegal) recuerda las propuestas descritas en el informe de 2006 del Secretario General titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/846) y dice que todos los Estados Miembros esperan que la reforma de los recursos humanos aumente la eficiencia de la Organización en el contexto actual de la compleja situación financiera y económica mundial. El éxito de la labor de la Organización depende en gran medida de la calidad de su personal. A ese respecto, acoge con satisfacción medidas como la

introducción de la herramienta de presentación de informes en línea HR Insight, que permite que los Estados Miembros consulten datos sobre distintos aspectos de los recursos humanos, como el número de jubilaciones; la reforma de la contratación, con la finalidad de asegurar la transparencia, la equidad y la uniformidad; el examen conexo de los nombramientos continuos, que ya se ha completado; la implantación del sistema Inspira, cuyo objetivo es tratar a todos los candidatos en igualdad de condiciones y acelerar la contratación; la mejora del programa para jóvenes profesionales; nuevos acuerdos sobre capacitación y desarrollo de las perspectivas de carrera, y la preparación del nuevo marco de movilidad planificada.

59. La contratación tiene que llevarse a cabo de manera cuidadosa, objetiva, transparente y respetuosa de la distribución geográfica equitativa, valorando las competencias profesionales y la integridad. En un contexto cada vez más competitivo, también es deseable que la Organización brinde mejores oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera. A ese respecto, se debe velar por que se integre adecuadamente el sistema de gestión de talentos de Inspira con Umoja, a fin de asegurar que la Organización cuente con una gestión de los recursos humanos eficaz, receptiva y exhaustiva. El marco de movilidad que empezará a aplicarse en 2016 debe facilitar la formación de un cuerpo dinámico de funcionarios internacionales que sean capaces de utilizar sus aptitudes y competencias para ejecutar eficazmente los mandatos dados a la Organización por los Estados Miembros. Se deben prever continuamente las necesidades del personal tomando en consideración las necesidades, los perfiles y las cualificaciones del personal. El marco debe tener una base mundial y sólida, incluido el marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera, para ayudar a satisfacer las necesidades de la Organización a largo plazo.

60. A pesar de la mejora de la representación geográfica en la Secretaría, sigue habiendo muchos países en desarrollo no representados e insuficientemente representados. Hay que llevar a cabo una revisión amplia del sistema de intervalos convenientes para mejorar la eficacia y facilitar la distribución geográfica equitativa para todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, conforme a lo dispuesto en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas. En consonancia con su importante y valiosa función en el

mantenimiento de la paz, los países que aportan contingentes deben estar suficientemente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. Se debe seguir adoptando medidas para lograr la paridad de los géneros y aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de categoría superior. Por último, la reforma de los recursos humanos en todas las instancias de la Secretaría tiene que estar impulsada por una cultura de responsabilidad, gestión basada en los resultados, mitigación de los riesgos y mecanismos eficaces de supervisión interna.

61. **El Sr. Takasu** (Secretario General Adjunto de Gestión) dice que acoge con satisfacción el decidido apoyo de la Comisión a las medidas adoptadas en relación con la gestión de los recursos humanos, incluida la movilidad, y que, aunque proporcionará más información en las consultas oficiosas de la Comisión, desea formular algunas observaciones finales. Las prioridades del Secretario General son claras: se debe alcanzar un equilibrio geográfico y entre los géneros. Aunque algunas delegaciones han señalado un deterioro de la situación, se ha reducido el número de Estados no representados y se han llevado a cabo acciones de divulgación dirigidas especialmente a los Estados no representados e insuficientemente representados, así como a los Estados cuya representación es posible que disminuya. Entre los candidatos evaluados para ocupar puestos vacantes tiene que haber mujeres. Se están adoptando medidas para acelerar la contratación, ya que la evaluación manual de los candidatos lleva semanas, a veces meses. Por lo que respecta a la movilidad, acoge con satisfacción los comentarios de los Estados Miembros, que son útiles para preparar la aplicación del marco. Algunos datos, en particular los relacionados con los traslados y los costos, no se proporcionarán hasta que la Secretaría cuente con los instrumentos para recopilarlos; Umoja debería hacerlo posible. De la misma manera, algunos aspectos de la aplicación exigen la celebración de consultas con las asociaciones del personal y los Estados Miembros. Por último, el orador acoge con beneplácito la referencia formulada por el representante de las asociaciones del personal a las medidas adoptadas por la Administración para reanudar las consultas en el seno del Comité del Personal y la Administración.

Se levanta la sesión a las 12.15 horas.