

**Asamblea General**

Septuagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
5 de enero de 2017
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la décima sesión**

Celebrada en la Sede, Nueva York, el viernes 28 de octubre de 2016, a las 15.00 horas

Presidenta: Sra. King (San Vicente y las Granadinas)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (*continuación*)

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 de la Sección de Gestión de Documentos (dms@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/>).

16-18896 (S)



Se ruega reciclar



Se declara abierta la sesión a las 15.10 horas.

Tema 139 del programa: Gestión de los recursos humanos (A/71/186, A/71/257, A/71/258, A/71/323, A/71/323/Add.1, A/71/323/Add.2, A/71/334, A/71/360, A/71/360/Add.1, A/71/393, A/71/393/Add.1 y A/71/557) (*continuación*)

1. **La Sra. Wairatpanij** (Tailandia), que habla en nombre del Grupo de los 77 y China, reconoce la contribución ejemplar del personal de las Naciones Unidas y sus familiares y rinde homenaje a los funcionarios que perdieron la vida en acto de servicio. Habida cuenta de que la Organización tiene la misión de coordinar iniciativas globales para afrontar desafíos mundiales conforme a la evolución de los mandatos y bajo el escrutinio de la opinión pública, necesita una fuerza de trabajo diversa, flexible y dinámica que esté motivada, reciba una remuneración adecuada y sea capaz de asegurar el cumplimiento efectivo de los mandatos.

2. La propuesta detallada del Secretario General sobre la reforma del marco de recursos humanos, que se presentará a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones, debe reflejar una evaluación exhaustiva de los efectos de todas las iniciativas conexas realizadas en el último decenio y dar respuesta a problemas de larga data, como las deficiencias en el proceso de selección de personal, el rejuvenecimiento mediante la contratación de candidatos externos, la gestión de la actuación profesional y los impedimentos para alcanzar las metas relativas al equilibrio geográfico y de género.

3. El Grupo da mucha importancia a la cuestión de la representación geográfica equitativa en la Secretaría, conforme a lo dispuesto en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas. Aunque toma nota de las modestas recomendaciones que figuran en el informe del Secretario General sobre la evaluación del sistema de intervalos convenientes (A/71/323/Add.2), lamenta que el Secretario General no haya atendido de forma adecuada las solicitudes de la Asamblea de que formulara propuestas concretas para aumentar la eficacia del sistema de intervalos convenientes, a fin de asegurar la distribución geográfica equitativa respecto al número total de funcionarios de la Secretaría, y para incluir en ese sistema las operaciones de mantenimiento de la paz y los puestos extrapresupuestarios. El Grupo está especialmente decepcionado por la persistencia de la representación

insuficiente de los países en desarrollo en el Cuadro Orgánico y categorías superiores y del desequilibrio de género, en particular en la categoría de personal directivo superior. Asimismo, es lamentable que no se hayan adoptado medidas amplias para que los países que aportan contingentes estén representados de forma adecuada en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, teniendo en cuenta la importante contribución de esos países a las operaciones de mantenimiento de la paz. Las actividades realizadas para atraer a empleados potenciales de Estados Miembros que no están representados suficientemente, incluidos países en desarrollo, no han dado resultado. Por tanto, el Grupo insta al Secretario General y a su sucesor a que preparen una estrategia integral para mejorar la representación geográfica en función de un análisis en profundidad de las causas reales de los desequilibrios existentes y con una fórmula aritmética mejorada. Es esencial que la composición de la Secretaría y del personal de contratación internacional sea verdaderamente global para asegurar la ejecución satisfactoria de los mandatos mundiales de la Organización.

4. El Grupo invita al Secretario General electo a continuar con las actividades emprendidas por el actual Secretario General para preparar una estrategia integral a fin de lograr la igualdad de género en todo el Cuadro Orgánico de la Secretaría para 2030, conforme al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, al objeto de aumentar la credibilidad de la Organización haciendo que su propia cultura y su personal directivo reflejen su compromiso con la diversidad.

5. A fin de aumentar la eficacia del programa para jóvenes profesionales como instrumento para rejuvenecer la Organización y hacer que la representación geográfica sea más equitativa, se debe hacer hincapié en aumentar el número de candidatos de países en desarrollo sin representación o representados insuficientemente y en adoptar un enfoque de contratación que no se limite a los exámenes y permita a la Secretaría contratar a suficientes candidatos cualificados.

6. Respecto a las iniciativas sobre el marco contractual, se deben establecer criterios imparciales y coherentes de conversión a nombramiento continuo y se debe vigilar el porcentaje de nombramientos continuos y permanentes respecto del total de

funcionarios, a fin de mantener un equilibrio adecuado. El Grupo solicitará aclaraciones respecto a las directrices sobre la formulación, aprobación, ejecución y evaluación de proyectos piloto en materia de recursos humanos para que los resultados que se presenten sean fiables y coherentes.

7. Habida cuenta del limitado alcance del primer proceso semestral de dotación de personal y la baja tasa de colocación con el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, el Grupo solicitará más información sobre la experiencia adquirida en la implementación del sistema y sus efectos en las oportunidades que se ofrecen a los candidatos externos. Asimismo, solicitará datos estadísticos relacionados con la utilización de la nueva herramienta de contratación, a fin de analizar su eficacia a la hora de garantizar el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa. Es esencial que los candidatos internos y externos tengan las mismas oportunidades y que se verifiquen todos los datos presentados sobre el número anual de traslados geográficos y los gastos conexos para determinar los efectos y el costo de la aplicación del marco de movilidad. El Grupo también estudiará las consecuencias de la propuesta de ampliar la duración máxima de las adscripciones temporales de 3 a 6 meses, incluidos sus efectos en los costos y la contratación sobre el terreno.

8. El Grupo expresa preocupación por el aumento del número de puestos de categorías superiores y la reducción de puestos de personal subalterno del Cuadro Orgánico y solicita al Secretario General que resuelva esos problemas con carácter prioritario en su marco amplio de planificación de la fuerza de trabajo y la sucesión, que se debe preparar conforme a un enfoque de todo el sistema que tenga en cuenta las mejores prácticas. Asimismo, la Asamblea General debe corregir la duplicación y la superposición de funciones en la Organización, que han contribuido a que proliferen los puestos de categorías superiores.

9. Al Grupo le preocupan la media de edad relativamente elevada del personal de la Secretaría y la reducida tasa de reemplazo de los jubilados sin interrupción en el servicio, que posiblemente contradicen los intentos de rejuvenecer la Organización. El Grupo solicitará más información sobre la propuesta del Secretario General de fijar el

límite de ingresos de los funcionarios jubilados que reciben prestaciones del régimen de pensiones en el equivalente monetario de un máximo de 125 días hábiles por año civil en el nivel en que la persona se separara del servicio. La oradora, que lamenta el desequilibrio existente en la representación de los países desarrollados y en desarrollo en el personal proporcionado gratuitamente, hace hincapié en la necesidad de encontrar maneras de rejuvenecer la Organización sin aumentar ese desequilibrio.

10. El Grupo toma nota de las modificaciones propuestas del Estatuto del Personal que figuran en el anexo I del informe del Secretario General (A/71/258), la solicitud de que la Asamblea General apruebe la aplicación propuesta y las fechas efectivas de las modificaciones del Estatuto y Reglamento del Personal y la reconsideración propuesta de la política que exige a los funcionarios renunciar a la condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad. El Grupo solicitará más información sobre esas cuestiones, así como sobre las normas que rigen la indemnización en caso de muerte, lesión o enfermedad imputables al desempeño de funciones oficiales en nombre de las Naciones Unidas. Finalmente, como destacó la Comisión Consultiva en su informe conexo (A/71/557), las propuestas para modificar el Estatuto y Reglamento del Personal deben atenerse a las decisiones de la Asamblea General, sin perjuicio de las acciones o decisiones que la Asamblea pueda adoptar en el futuro.

11. Aunque aplaude la labor realizada por la Oficina de Ética durante el decenio anterior para aumentar la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las normas institucionales, el Grupo señala que hay miembros del personal directivo superior reacios a dar a conocer públicamente su activo y su pasivo y celebrará consultas al respecto para que estos cumplan cabalmente las normas. También preocupan al Grupo los retrasos en el proceso de consultas sobre la finalización de la versión revisada de la política de protección contra las represalias, que dura ya dos años, y la falta de independencia de la Oficina de Ética, que compromete su funcionamiento. El Grupo solicitará más información sobre esas cuestiones para fortalecer la labor de la Oficina.

12. Teniendo en cuenta que es necesario aumentar la capacidad de recursos humanos para asegurar la

implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda de Acción de Addis Abeba, el Grupo solicitará más información sobre el despliegue de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en las oficinas y los departamentos de la Secretaría, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz, y no solo en el ámbito económico y social, como se prevé en la resolución 849 (XXXII) del Consejo Económico y Social. Finalmente, el Grupo está dispuesto a reconsiderar el ciclo de presentación de informes sobre la composición demográfica del personal de la Secretaría.

13. **El Sr. Teo Choon Heng** (Singapur), que habla en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), dice que una fuerza de trabajo dinámica, motivada y adaptable es fundamental para la ejecución efectiva de los mandatos en un panorama en constante evolución.

14. La composición de la plantilla debe reflejar la diversidad y el carácter internacional de la Organización mediante una representación geográfica y de los géneros más equilibrada en todas las categorías. De ese modo, el personal tendrá opiniones e ideas más variadas, lo que aumentará la capacidad de la Organización de afrontar desafíos complejos. El orador señala el aumento del número de funcionarios de Estados poco representados y demasiado representados entre 2015 y 2016, reconoce las actividades de extensión realizadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y subraya la necesidad de lograr más mejoras en ese ámbito. Teniendo en cuenta la necesidad de seleccionar al mejor candidato para cada vacante a partir de la base geográfica más amplia posible, el Secretario General debe garantizar que los candidatos de países representados insuficientemente, en particular de países en desarrollo, tengan las mismas oportunidades y reciban un trato justo.

15. Dado que es muy importante disponer de un sistema eficaz de contratación y gestión de talentos, la ASEAN confía en que los proyectos experimentales en marcha para reducir los plazos de contratación, incluidas las pruebas de preselección y las técnicas genéricas de evaluación cognitiva, sean examinados con exhaustividad antes de ampliarlos. Respecto a la retención del personal, la Asociación seguirá con interés las deliberaciones de la Comisión sobre la salud

y el bienestar del personal y sobre la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada.

16. La ASEAN está a favor de un sistema de gestión de la actuación profesional acorde a las necesidades de la Organización, al tiempo que reconoce que la gestión de la actuación profesional es un proceso bidireccional. Por tanto, el orador aplaude las reformas realizadas por el Secretario General para aumentar la objetividad, la transparencia y la coherencia del sistema, pero hace hincapié en la necesidad de que la administración evalúe continuamente esas reformas para analizar sus efectos y asegurar que el sistema sea fiable e imparcial y se adecue al objetivo.

17. **El Sr. Abdallah** (Chad), que habla en nombre del Grupo de los Estados de África, aplaude la labor ejemplar del personal de las Naciones Unidas y rinde homenaje a los funcionarios que perdieron la vida en acto de servicio.

18. Se deben redoblar los esfuerzos para fortalecer la gestión de los recursos humanos en la Organización. Aunque los informes del Secretario General que está examinando la Comisión contienen muchas de las propuestas ya estudiadas por la Asamblea en sus períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo, en ellos también figuran varias propuestas nuevas o revisadas, como reformas de la gestión de la actuación profesional, cambios en el examen del programa para jóvenes profesionales, la propuesta de reducir el período de anuncio de las vacantes, oportunidades de carrera para el personal del Cuadro de Servicios Generales, modificaciones propuestas de las restricciones a la contratación establecidas en virtud de la resolución 51/226 de la Asamblea General e iniciativas para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo.

19. A fin de que la Secretaría y el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto funcionen correctamente, ha llegado el momento de corregir las deficiencias del sistema de intervalos convenientes, que se estableció en 1960. En particular, los parámetros del sistema en vigor, que es injusto, se deben revisar o reemplazar por una fórmula que incorpore el factor de la aportación de contingentes, además de la condición de miembro, la población y la cuota, y un abanico más amplio de puestos, incluidas plazas técnicas y extrapresupuestarias. Algunas

categorías de puestos se deben dividir de forma equitativa entre las regiones y se deben reservar cuotas para los nacionales de los Estados Miembros de cada región, y la Secretaría debe proporcionar datos estadísticos para evaluar mejor la representación geográfica y cuantificar los avances al respecto.

20. El Grupo expresa su preocupación por el hecho de que las vacantes no se llenen de forma oportuna, a pesar del plazo de 120 días establecido por la Asamblea General para la contratación de personal, y hace hincapié en la necesidad de mejorar todas las etapas del proceso de selección de personal. Asimismo, prestará especial atención a los procesos de selección para llenar vacantes de categoría P-5 o superior, incluidas las de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, a fin de asegurar la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género, e invita al Secretario General electo a vigilar y corregir las deficiencias al respecto.

21. El hecho de que solo se realizaran 3.408 nombramientos de candidatos externos de un total de 11.085 oportunidades de selección entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015 indica que la Organización da prioridad a la movilidad interna, práctica que la priva de nuevas competencias y de candidatos externos cualificados. El Grupo, que reconoce la necesidad de ofrecer al personal cualificado del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos oportunidades de adelanto profesional, conforme al principio de la igualdad de trato, solicitará más información sobre las consecuencias de la propuesta de eliminar el requisito del examen para determinar si el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos puede pasar al Cuadro Orgánico. Asimismo, solicitará más información sobre el examen de los nombramientos continuos, en particular los del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el Servicio Móvil y el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos.

22. Aunque los proyectos experimentales de gestión de los recursos humanos pueden ser importantes, deben ir acompañados de orientación normativa y una estructura de gobernanza básica, refrendadas por la Asamblea, de modo que se puedan analizar los costos y beneficios de los proyectos y se puedan evaluar sus efectos de manera exhaustiva y transparente. Preocupan al Grupo la media de edad relativamente

elevada del personal de la Secretaría, la reducida tasa de reemplazo de los jubilados, la lentitud del rejuvenecimiento de la Organización, el despliegue de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, los límites del programa para jóvenes profesionales y las dificultades para proporcionar datos de referencia precisos y coherentes sobre el número de traslados en el marco de la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad. El Grupo tratará de obtener más información sobre esas cuestiones, así como sobre la preparación de la nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario y la política revisada de protección contra las represalias. Asimismo, estudiará la necesidad de una mayor integración de las actividades para implementar Umoja y perfeccionar Inspira. Para terminar, el orador señala que el Secretario General debería haber respondido a las repetidas solicitudes de la Asamblea de que formulara propuestas concretas que sirvieran de base para las deliberaciones de la Asamblea sobre la gestión de los recursos humanos.

23. **La Sra. Baumann** (Suiza), que interviene también en nombre de Liechtenstein, sostiene que la ejecución de los mandatos depende del talento y la motivación del personal, que es el activo más valioso de la Organización. Un sistema de recursos humanos moderno que apoye a una fuerza de trabajo de alto desempeño es fundamental para que la Organización sea más productiva y flexible y esté más orientada a la obtención de resultados. La oradora aplaude las actividades del Secretario General para reforzar la gestión de los recursos humanos y destaca que es necesario que los Estados Miembros definan con claridad la manera de avanzar en la adopción de decisiones al respecto.

24. La oradora acoge con satisfacción el informe del Secretario General sobre la aplicación del marco de movilidad del personal (A/71/323/Add.1) y dice que este puede mejorar la gestión estratégica de los recursos humanos y ofrecer al personal la oportunidad de realizar funciones diferentes en distintos lugares de destino durante su carrera profesional. El Secretario General debe seguir aplicando el marco y a la vez tratar de optimizarlo en función de las conclusiones preliminares y las enseñanzas extraídas.

25. La gestión de la actuación profesional del personal es esencial para evaluar la capacidad de la

fuerza de trabajo de lograr los objetivos estratégicos de la Organización y fortalecer sus mecanismos de rendición de cuentas. Un sistema de gestión de la actuación profesional fiable e imparcial debe recompensar el alto desempeño y hacer frente al desempeño insatisfactorio. Evaluar la actuación profesional implica un esfuerzo conjunto de los funcionarios y el personal directivo para planificar, supervisar y examinar los objetivos de trabajo a fin de mejorar el desempeño del personal y de la Organización. Por tanto, la oradora secunda la propuesta del Secretario General de reformar la gestión de la actuación profesional y lo alienta a aprovechar la experiencia adquirida en la materia por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

26. La oradora celebra que el Secretario General tenga la intención de presentar a la Asamblea una versión actualizada del Marco para la Gestión de los Recursos Humanos, que hará que se avance de forma importante en la aplicación de la estrategia a nivel de toda la Secretaría para lograr la igualdad de género; que se adopten más medidas para configurar la cultura institucional a fin de atraer, formar y retener a personal muy motivado; y que los plazos de contratación se reduzcan de forma considerable. Por último, la oradora expresa la esperanza de que el Secretario General electo dé prioridad a fortalecer la gestión de los recursos humanos.

27. **La Sra. Adamson** (Observadora de la Unión Europea), que habla también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía (países candidatos), de Bosnia y Herzegovina (país del Proceso de Estabilización y Asociación) y de Armenia, Georgia, Liechtenstein, Noruega, la República de Moldova y Ucrania, dice que su delegación apoya las políticas progresivas de recursos humanos y la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. Por tanto, la delegación lamenta que la Comisión no haya alcanzado un consenso sobre dicha reforma en el pasado reciente y colaborará de forma constructiva con todas las partes para lograrlo en el período de sesiones en curso.

28. Los miles de millones de personas de todo el mundo que se benefician de la labor de la Organización merecen una fuerza de trabajo con un alto grado de eficiencia, competencia e integridad, conforme a lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta. Las

actividades del personal deben reflejar los valores de la Organización y, a su vez, las Naciones Unidas deben establecer una cultura institucional que aliente a los funcionarios a desarrollar todo su potencial. La oradora aplaude los avances logrados por la Secretaría para adoptar un enfoque integrado de la gestión de los recursos humanos que satisfaga la necesidad de mejorar la orientación estratégica de la Organización en ese ámbito, conforme a las conclusiones que figuran en el informe de la Junta de Auditores (A/70/5 (Vol. I)) presentado a la Asamblea en su septuagésimo período de sesiones.

29. La implantación progresiva de Umoja está mejorando la supervisión de los recursos humanos al aumentar la calidad de la recopilación de datos y el rigor de la supervisión de la actuación profesional y reforzar la planificación de la fuerza de trabajo. La delegación de la Unión Europea está muy interesada en saber más sobre los servicios que ofrece Umoja y los beneficios que su continua implementación previsiblemente reportará a la Organización, el personal y los Estados Miembros.

30. Aunque se han adoptado medidas positivas en materia de gestión de los recursos humanos, sigue habiendo margen de mejora en varios ámbitos. Respecto a la gestión de la actuación profesional, dada la reticencia del personal directivo a detectar y corregir casos de desempeño insatisfactorio, se deben adoptar medidas con rapidez y honradez para responder a esos casos a todos los niveles. La delegación de la Unión Europea celebra que se vaya a seguir debatiendo con la Secretaría la forma de realizar el cambio de mentalidad necesario a tal efecto, así como los métodos de que dispone esta para definir y medir el éxito. La oradora alienta a la Secretaría a continuar con sus actividades para promover el más alto grado de ética en las Naciones Unidas.

31. Dado que la movilidad del personal ofrecerá muchos beneficios, como oportunidades de desarrollo profesional y una experiencia más completa para los funcionarios de la Organización, así como el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, la oradora celebra que haya finalizado la primera etapa voluntaria del programa. La delegación de la Unión Europea solicitará más información sobre la manera en que la experiencia adquirida en esa etapa inicial se va a utilizar en la implantación progresiva del programa.

para un número mayor de funcionarios. Asimismo, solicitará más información sobre la forma en que las propuestas de planificación de la fuerza de trabajo que figuran en el informe del Secretario General (A/71/323) contribuirán a un enfoque más holístico de la cuestión. Por último, la oradora lamenta que el desequilibrio entre los géneros persista en la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, en particular en el personal directivo superior.

32. La oradora celebra que el Secretario General esté elaborando una guía para una estrategia de recursos humanos, que se presentará en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea, y espera que refleje políticas y procedimientos más modernos, conforme a las mejores prácticas y las prioridades definidas por los Estados Miembros, y al tiempo asegure la utilización óptima de los recursos humanos. No obstante, la Secretaría debe seguir cumpliendo con determinación los mandatos vigentes.

33. **El Sr. Fukuda** (Japón) dice que la gestión de los recursos humanos es esencial para el buen funcionamiento de la Organización y pone de relieve que un programa de movilidad bien gestionado puede mejorar la ejecución de los mandatos y apoyar las aspiraciones profesionales del personal.

34. Se debe contratar al personal adecuado a todos los niveles. En particular, el Secretario General debe seguir facilitando la contratación de personal joven y diverso mediante el examen del programa para jóvenes profesionales y ofreciendo a los nuevos funcionarios oportunidades de desarrollar sus capacidades, a fin de reforzar el personal directivo medio y superior a mediano y largo plazo. Además, habida cuenta del elevado número de vacantes de categoría P-3 y P-4, también es fundamental contratar a personal competente en la etapa intermedia de su carrera. A tal fin, el Secretario General debe contratar a expertos tanto internos como externos, incluidos expertos asociados, con una nutrida experiencia profesional.

35. Los profesionales y el personal directivo de recursos humanos deben prestar apoyo a los funcionarios en materia de desarrollo profesional, entre otras cosas ofreciendo oportunidades de promoción a quienes consigan logros destacados en el cumplimiento de los mandatos de la Organización. Tales oportunidades promoverán la credibilidad y la fiabilidad del sistema de gestión de talentos y harán

que el personal con un desempeño excelente sirva de modelo para otros profesionales jóvenes y que la Organización retenga al personal al largo plazo. En relación con lo anterior, se debe mejorar el sistema de gestión de la actuación profesional. Sin embargo, habida cuenta de lo difícil que es establecer indicadores del desempeño para evaluar con exactitud los logros de cada funcionario en el ámbito de las organizaciones públicas, se podría alentar a los profesionales y al personal directivo de recursos humanos a que evalúen la reputación de los funcionarios en sus respectivas dependencias orgánicas en el marco de un enfoque integral de la evaluación del desempeño, además de preparar indicadores y elementos de referencia generales. Tal enfoque puede resultar útil, dado que es probable que los supervisores, los compañeros y los subordinados tengan buen concepto de los funcionarios con mejor desempeño. Por último, en vista del inminente relevo en el liderazgo de la Organización con un nuevo Secretario General, la Asamblea debe expresar su voluntad colectiva mediante la aprobación de una resolución sobre la gestión de los recursos humanos.

36. **El Sr. Al-Hebedah** (Kuwait) dice que su delegación apoya las iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos adoptadas desde el sexagésimo tercer período de sesiones, que se han centrado en las esferas prioritarias del marco contractual, como la armonización de las condiciones de servicio, el marco de gestión de talentos, la aplicación de un nuevo paquete de remuneración del régimen común y reformas en materia de salud y bienestar del personal.

37. El orador, que reconoce la gran importancia del personal, señala los avances logrados en la realización de reformas en las esferas de los sueldos y las prestaciones, el desarrollo de una metodología para la planificación de la fuerza de trabajo, las medidas para hacer frente a los retrasos en el proceso de contratación y una estrategia de igualdad de género.

38. Se debe seguir perfeccionando el programa para jóvenes profesionales a fin de facilitar la contratación de candidatos cualificados. Desde que Kuwait comenzó a participar en el programa, en 2013, han sido contratados 30 jóvenes kuwaitíes de ambos géneros.

39. Se necesitan más reformas en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional, a fin de

promover los principios de la justicia y la igualdad en el empleo. En particular, se deben adoptar medidas para que los países desarrollados y los países en desarrollo estén representados de forma equitativa sin discriminación y para que los nacionales de unos pocos países no monopolicen los puestos superiores. Hay que diseñar un sistema para vigilar y dar seguimiento a las medidas de reforma para velar por que se tomen medidas eficaces.

40. **El Sr. Munir** (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. A pesar de la importancia atribuida colectivamente a la gestión de los recursos humanos, el proceso de reforma sigue inacabado. No obstante, la delegación del orador está satisfecha con los objetivos y la marcha de la reforma de los recursos humanos en general y cree que la simplificación de los arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y el sistema de movilidad planificada representan importantes adelantos. Las reformas deben proseguir y sus efectos se deben evaluar periódicamente para perfeccionarlas y mejorarlas.

41. La movilidad representa un gran cambio para la Secretaría, a medida que trata de responder a las necesidades crecientes de una Organización orientada a las actividades sobre el terreno; el marco de movilidad y desarrollo profesional ayuda a asegurar una distribución equitativa de la carga en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Se necesita información más específica sobre los efectos del marco en el sistema actual de selección de personal, la consideración de los candidatos externos, la representación geográfica, la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía y el equilibrio de género.

42. La delegación del Pakistán expresa preocupación por el bajo número en general de candidatos exitosos entre los participantes en el programa para jóvenes profesionales y además señala que, de 2011 a 2015, el número de contrataciones de candidatos externos se redujo cada año. El orador tiene interés en hablar de esas tendencias en consultas oficiosas y solicitará que la Secretaría aclare los beneficios y los efectos previstos del programa.

43. La distribución geográfica equitativa es una obligación dimanante de la Carta de las Naciones Unidas y es necesaria para que el personal refleje la diversidad y el dinamismo de la propia Organización. El sistema de intervalos convenientes se aprobó para cumplir esa obligación, pero los factores empleados para determinar los intervalos llevan sin cambiar desde 1962. Persisten 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 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 101 de la Carta, según se indica en la resolución 41/206 C de la Asamblea General. Las contribuciones a misiones de mantenimiento de la paz tal vez sean un factor que se deba tener en cuenta. Las recomendaciones que figuran en el informe más reciente del Secretario General (A/71/323/Add.2) son, en el mejor de los casos, limitadas y no responden de forma adecuada a la solicitud de la Asamblea de realizar un examen amplio del sistema. Es lamentable que haya 19 Estados Miembros no representados y 42 representados insuficientemente.

44. **La Sra. Norman Chalet** (Estados Unidos de América) dice que, como se indica en el informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/71/323), muchas de las iniciativas de reforma están fragmentadas y se deben integrar plenamente y aplicar correctamente. Hasta que se presente una versión actualizada del marco integrado para la gestión de los recursos humanos en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea, es necesario seguir centrándose en el objetivo final de lograr que las Naciones Unidas tengan la máxima eficacia, eficiencia y agilidad posibles mediante la gestión estratégica de su fuerza de trabajo.

45. Las Naciones Unidas son esenciales para allanar el terreno en pro de un mundo más justo y pacífico y su activo más valioso son las mujeres y los hombres que lo hacen posible. Por ello, la gestión de los recursos humanos debe seguir siendo una de las prioridades de la Comisión y de la Organización en general. Es fundamental contratar y retener al personal idóneo, promover el desarrollo profesional, recompensar el buen desempeño y establecer un sistema para corregir

los casos de desempeño insatisfactorio. Hay problemas que persisten desde hace demasiado tiempo, como la inclusión en listas de preselección de candidatos que ya no están interesados o cualificados y el hecho de que el proceso de incorporación de nuevos contratados pueda durar más de seis meses. El Marco para la Gestión de los Recursos Humanos en sentido amplio no incluye ningún sistema que permita al personal actuar con rapidez para satisfacer necesidades cambiantes. Otras mejoras y medidas de modernización, como las modalidades de trabajo flexibles, que ya son práctica habitual en otras entidades internacionales importantes, harán que la Organización ejecute sus mandatos con más eficacia a largo plazo; por el contrario, si no se corrigen las deficiencias, se causarán daños persistentes. La oradora encomia los esfuerzos del Secretario General para mejorar la gestión de los recursos humanos, incluidas la armonización de los arreglos contractuales y de las condiciones de servicio y las iniciativas para aumentar la movilidad del personal. Asimismo, alienta a la Secretaría a racionalizar su labor y fijar prioridades para aumentar la transparencia, la eficacia y la rendición de cuentas.

46. Ya han transcurrido varios años desde la aprobación por la Asamblea de una resolución sobre la gestión de los recursos humanos, por lo que se deben adoptar medidas en el período de sesiones en curso. La Organización debe priorizar y aplicar una metodología global de planificación de la fuerza de trabajo y la sucesión que permita adecuar el capital humano a las necesidades actuales y futuras, y debe seguir contratando y reteniendo al personal más idóneo posible. La delegación de los Estados Unidos considera prometedoras las medidas que ya se han adoptado, como la introducción de pruebas de preselección realizadas a través de Internet, que deberían acelerar el proceso de selección. También está totalmente a favor de racionalizar los contratos y las condiciones de servicio, lo cual facilitará los traslados del personal entre la Sede y las oficinas sobre el terreno. La Secretaría debe tener en cuenta la experiencia adquirida para que el programa de movilidad sea adaptable y adecuado al objetivo. También es fundamental que la Organización siga promoviendo una cultura de gestión de la actuación profesional, en la que el personal directivo esté facultado para recompensar el desempeño satisfactorio y hacer rendir cuentas al personal cuyo desempeño sea insatisfactorio.

Ese enfoque debe provenir del más alto nivel e ir acompañado de una cultura de comunicación constante y abierta entre los cuadros directivos y el personal. El Secretario General también debe finalizar lo antes posible la política de protección de los denunciantes de irregularidades, y se deben incluir las cuestiones de la protección de los denunciantes de irregularidades y la percepción de la ética en las encuestas sobre el compromiso del personal que se hagan en el futuro para determinar posibles mejoras. La delegación aplaude la labor de la Oficina de Ética y el aumento de la coordinación entre la Sede y las oficinas sobre el terreno respecto a la implantación de políticas y procedimientos relacionados con la ética. Por último, hace referencia a la aprobación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo al empoderamiento de las mujeres, e insta a la Organización a situarse a la vanguardia del empoderamiento de las mujeres en la fuerza de trabajo, entre otras cosas aumentando la paridad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas.

47. Ha llegado el momento de que la Comisión examine con franqueza y rigor qué deben ser las Naciones Unidas y qué dirección deben seguir en el futuro, y aproveche la oportunidad para transformar la burocracia y aumentar la eficacia y la pertinencia de la Organización en los próximos decenios.

48. **El Sr. Lim Hoon-Min** (República de Corea) dice que la gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para que la Organización pueda atender las necesidades mundiales, que cambian con rapidez. Se hacen continuos esfuerzos para que los funcionarios mejor cualificados ocupen los puestos idóneos y para motivar al personal a desarrollar todo su potencial, por ejemplo, mediante la simplificación y racionalización de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio. Más importante aún, la movilidad planificada, que aumentará de forma considerable la capacidad de la Organización de retener y desplegar una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y global, se está poniendo en marcha finalmente mediante la ejecución del primer y el segundo procesos semestrales de gestión de vacantes y movilidad planificada para la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET). La delegación de la República de Corea felicita al Secretario General y a su equipo por ese logro e insta a todos los departamentos

y oficinas pertinentes a que colaboren para que la movilidad planificada dé buenos resultados.

49. A pesar de los avances, aún queda mucho por hacer. La Organización necesita un sistema de gestión de la actuación profesional más eficaz y riguroso; asimismo, necesita planificar la fuerza de trabajo y la sucesión de manera más exhaustiva y mejorar el equilibrio de género en la Secretaría. Más importante aún, se necesita un marco para la gestión de los recursos humanos más integrado; la delegación de la República de Corea aplaude el camino a seguir propuesto por el Secretario General al respecto y aguarda con interés que se siga deliberando sobre el tema. Los Estados Miembros se deben unir para aumentar la eficacia, la eficiencia y la rendición de cuentas en la Secretaría y la delegación de la República de Corea está dispuesta a desempeñar la función que le corresponde en esa tarea.

50. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia) dice que durante varios años consecutivos no se han adoptado decisiones sustantivas sobre la gestión de los recursos humanos. La delegación de la Federación de Rusia espera que los Estados Miembros puedan aprobar por consenso una nueva resolución en el período de sesiones en curso.

51. Preocupa especialmente a la delegación de la Federación de Rusia la situación en materia de movilidad. En su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó propuestas de reforma con consecuencias de largo alcance para el funcionamiento de la Organización y encomendó al Secretario General varias tareas cruciales para el éxito del proyecto. Es todavía más importante que esas tareas se ejecuten con rapidez, habida cuenta de que ya se ha empezado a aplicar la política de movilidad. Lamentablemente, hasta el momento se han logrado pocos avances, en particular respecto a la solicitud de dar un trato igual a los candidatos internos y a los externos al considerar candidatos para cubrir vacantes, como reza el párrafo 10 de la resolución. Ni el informe más reciente del Secretario General sobre la movilidad ni los documentos anteriores sobre el tema contienen ninguna propuesta concreta para que las condiciones para contratar a candidatos externos sean verdaderamente equitativas y no discriminatorias. Eso es motivo de preocupación, en especial habida cuenta del continuo descenso del número de candidatos externos

contratados en los últimos seis años: según el anterior informe del Secretario General sobre la movilidad (A/70/254), del 1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011 fueron contratados 857 candidatos externos (el 40% del total de oportunidades de selección), frente a los 568 (26%) que fueron contratados del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 (A/71/323/Add.1). Asimismo, en los informes más recientes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos figuran propuestas que restringirán aún más las oportunidades de los candidatos externos de competir en procesos de selección de personal de la Secretaría, como la iniciativa de incluir las plazas vacantes en los lugares de destino de las categorías B, C, D y E en un proceso de movilidad planificada, al que los candidatos externos no tienen acceso, y la propuesta de que los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos puedan solicitar puestos de categoría P-1, P-2 y P-3 que no estén asignados al programa para jóvenes profesionales. La delegación de la Federación de Rusia desea saber si la Secretaría tiene previsto adoptar medidas para que la situación de la contratación de candidatos externos no siga empeorando y la Organización no se convierta en un coto cerrado.

52. Preocupa también a la delegación de la Federación de Rusia la falta de claridad sobre las consecuencias que tendrá para el presupuesto la política de movilidad, en cuanto se empiece a aplicar plenamente. En ninguno de los informes del Secretario General se hace una previsión del número de funcionarios de la Secretaría que deberán realizar traslados geográficos obligatorios en los próximos años ni de los gastos que se prevén al respecto.

53. La delegación de la Federación de Rusia hace referencia a las explicaciones de la Secretaría sobre los criterios que se aplicarán a la rotación geográfica en casos en que el número de funcionarios sujetos a los requisitos pertinentes en 2016 y 2017 supere el número de traslados equivalentes en 2014 y 2015. No obstante, siguen sin estar claras las consecuencias jurídicas que puede tener la aplicación de esos criterios, en particular la manera en que el sistema de justicia interna de la Organización podría interpretar esa práctica de aplicar la política de movilidad de forma selectiva. En relación con lo anterior, cabe recordar que la Asamblea General, en su resolución 68/265, solicitó al Secretario General que velara por que se diera un trato equitativo a todos

los funcionarios en el contexto de la lista de reserva para la reasignación en el marco de movilidad planificada.

54. La delegación de la Federación de Rusia espera que se responda de forma exhaustiva a esas y otras preguntas y que, gracias a las deliberaciones, la Comisión pueda adoptar nuevas decisiones sobre la movilidad haciendo hincapié en la aclaración de los parámetros de ejecución del proyecto y teniendo en cuenta que las circunstancias y las necesidades de la Organización cambian constantemente.

55. **La Sra. Diaz** (Filipinas) dice que es muy importante el equilibrio en la representación geográfica y de los géneros en la Secretaría y en todo el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, señala que las mujeres representan el 34,8% del personal de la Secretaría e insta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos para lograr la paridad de género y aumentar la representación de las mujeres de países en desarrollo en puestos directivos. Una fuerza de trabajo de las Naciones Unidas global y dinámica debe ser paritaria en cuanto al género, reflejar la diversidad geográfica de los miembros de la Organización y prestar servicio con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. A fin de que la representación geográfica sea equitativa, se deben hacer varios ajustes en el sistema de intervalos convenientes en vigor, en particular en la ponderación del factor población, del 5%, y la ponderación del factor cuota, del 55%.

56. La oradora señala que el 74% del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos reúne los requisitos académicos para entrar en el Cuadro Orgánico y dice que el límite vigente para el paso del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos al Cuadro Orgánico restringe sus perspectivas de carrera y su desarrollo profesional. Por tanto, la delegación de Filipinas está a favor del cambio propuesto por el Secretario General al respecto, que está en consonancia con el principio de la igualdad de trato en la selección del personal.

57. La Asamblea debe reconsiderar la política que exige a los funcionarios renunciar a la condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad antes de la contratación, en particular habida cuenta de que el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas observó que, teniendo en cuenta los

principios de los derechos humanos y del derecho laboral moderno, esa política no tenía cabida en una organización internacional moderna. La delegación de Filipinas está a favor de la medida provisional adoptada, según la cual se concede autorización a los funcionarios del Cuadro Orgánico para conservar la condición de residente permanente en un país distinto del de su nacionalidad, con sujeción a los resultados del nuevo examen de la cuestión por la Asamblea General.

58. La delegación de Filipinas está muy satisfecha con el funcionamiento en general del sistema de justicia interna, que complementa las iniciativas para mejorar la gestión de los recursos humanos. Asimismo, aprecia los constantes esfuerzos del Secretario General respecto a la gestión de la actuación profesional, la rendición de cuentas y la disciplina y la salud y el bienestar del personal.

59. **El Sr. Takasu** (Secretario General Adjunto de Gestión), tras dar las gracias a los Estados Miembros por sus palabras de reconocimiento de la dedicación del personal de la Organización, dice que recientemente se celebró una ceremonia conmemorativa en honor de 210 compañeros que perdieron la vida en acto de servicio del 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2016. En todo el mundo, muchos funcionarios trabajan en condiciones difíciles y peligrosas y la obligación que tiene la Organización de protegerlos es sumamente importante. Al respecto, la Secretaría cuenta con el apoyo de la Comisión y está agradecida de recibirlo.

60. Se tardaron muchos años en lograr que la Asamblea General aprobara por consenso el marco de movilidad, que figura en la resolución 68/265, y en llegar a la etapa de implementación. En el nuevo sistema, que se puso en marcha en enero de 2016 para POLNET, la participación es optativa durante el primer año y, aunque el número de funcionarios que han decidido participar es limitado hasta la fecha, eso no quiere decir que haya problemas inherentes al sistema; el número aumentará cuando el sistema pase a ser obligatorio, en enero de 2017. Serán necesarios más ajustes, pero, hasta la fecha, la experiencia ha sido en general positiva. La Organización está decidida a ofrecer las mismas oportunidades a los candidatos internos y externos. La propuesta de incluir las plazas vacantes en los lugares de destino de las categorías B, C, D y E en un proceso de movilidad planificada tiene como objetivo principal aumentar el número de

funcionarios sujetos a la política de movilidad sin que eso afecte negativamente a la contratación de candidatos externos. El orador, que reconoce la decisión de la Asamblea General de que el número de traslados geográficos en las redes de empleos pertinentes en 2016 y 2017 no debe ser mayor que el promedio de traslados geográficos en esas redes en 2014 y 2015, dice que, hasta la fecha, el número de traslados de ese tipo se ha mantenido por debajo del máximo especificado. Si se alcanza ese máximo en un año determinado, todos los demás traslados se aplazarán hasta el año siguiente. El sistema de selección de personal y movilidad planificada se estableció detalladamente en una instrucción administrativa (ST/AI/2016/1) en aras de la claridad y la transparencia.

61. Igual que a los Estados Miembros, al orador le preocupa que el proceso de contratación siga siendo demasiado largo, a pesar de que se han adoptado medidas para reducir su duración. La reducción propuesta de 60 a 30 días del período de anuncio de vacantes específicas del Cuadro Orgánico y categorías superiores acortará en cierta medida la duración del proceso de contratación en general, pero todavía queda mucho por hacer. A tal fin, el Secretario General ha iniciado un examen de todo el proceso de contratación, desde la publicación inicial de la vacante hasta la selección de un candidato.

62. El Secretario General está tratando de que la representación geográfica y de los géneros sea más equilibrada y el Secretario General electo también está decidido a trabajar para lograr ese objetivo, pero es evidente que hasta la fecha las mejoras han sido escasas. Se está elaborando una estrategia de igualdad de género, así como un plan de ejecución año por año, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en todas las categorías, desde P-1 hasta D-2, a más tardar para 2030. Se alentará a los departamentos y las oficinas a usar el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos para hacer un seguimiento de los progresos. Además de fijar metas numéricas, se examinarán todas las políticas, los sistemas y los procesos internos para ampliar las oportunidades para las mujeres en la Secretaría. Asimismo, el nuevo sistema de movilidad, en que se anuncian vacantes de una amplia red de empleos, en lugar de por departamentos, contribuirá a que se cumplan los requisitos relacionados con la representación

geográfica y de los géneros y el equilibrio entre los candidatos externos e internos en la Organización.

63. El grupo de trabajo *ad hoc* establecido por el Comité del Personal y la Administración con el fin de formular recomendaciones para revisar las normas de protección contra las represalias ha realizado progresos importantes, pero sigue habiendo desacuerdos sobre algunas cuestiones, en particular en lo que respecta al alcance de las actividades protegidas. El orador señala que la Asamblea General, en su resolución 70/255, expresó su preocupación por la demora en la revisión de la política y afirmó con claridad que la política debería ser independiente y diferente de los mecanismos para tramitar las reclamaciones del personal y las controversias interpersonales y dice que se pondrán en marcha iniciativas para concluir las deliberaciones lo antes posible.

64. Por último, respecto a Umoja, el orador señala que, cuando se despliegue el grupo 5, el 1 de noviembre de 2016, la Integración de Umoja abarcará a todo el personal de la Secretaría y el personal uniformado. Habida cuenta de que la introducción de Umoja supone un cambio importante, ha habido problemas iniciales, como es natural, y la estabilización ha durado algo más de los seis meses previstos, pero actualmente el sistema funciona bien. Los retrasos persistentes para hacer efectivos pagos al personal, incluidos los pagos de pensiones y por separación del servicio, no guardan relación con Umoja, a pesar de que se ha difundido información falsa que indica lo contrario. La Secretaría se está esforzando por resolver los problemas pendientes y el orador pide a los Estados Miembros que sean comprensivos con la situación.

65. **La Sra. Armstrong** (Directora de la Oficina de Ética), tras agradecer el interés demostrado en la labor de la Oficina de Ética y los comentarios formulados, dice que los altos funcionarios que ocupan cargos de Subsecretario General y categorías superiores cuyas declaraciones confidenciales sobre su situación financiera hayan sido completadas y archivadas en el marco del programa obligatorio de declaración de la información financiera pueden participar en la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias. Dada la importancia que el Secretario General y los Estados Miembros atribuyen a esa iniciativa, la Oficina de

Ética se esfuerza de manera especial en alentar la participación.

66. La Oficina de Ética ha participado en las consultas sobre la política de la Organización de protección contra las represalias, que es un componente importante del nuevo Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción. Durante las consultas se han realizado esfuerzos considerables para aceptar las útiles propuestas del personal. Además de los mecanismos de recurso disponibles para otros tipos de reclamaciones, es esencial proteger adecuadamente a las personas que denuncien faltas de conducta graves y también ofrecer medidas para prevenir las represalias. La oradora aguarda con interés que concluyan las consultas y se promulgue la nueva política.

67. Por último, la Oficina de Ética, consciente de que su independencia es esencial para el desempeño de su labor, trata de mantenerse informada de las buenas prácticas y los arreglos institucionales de oficinas similares de otras organizaciones.

Otros asuntos

68. **La Presidenta** señala a la atención de la Comisión una carta de fecha 26 de octubre de 2016 dirigida a la Presidenta de la Quinta Comisión por el Presidente de la Asamblea General, por la que se transmite una carta del Presidente de la Sexta Comisión sobre el tema 145 del programa: “Administración de justicia en las Naciones Unidas” (A/C.5/71/10).

Se levanta la sesión a las 16.40 horas.