



Asamblea General

Distr. general
19 de abril de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019*

Título VIII
Servicios de apoyo comunes

Sección 29C **Oficina de Gestión de Recursos Humanos**

(Programa 25 del plan por programas bienal para el período 2018-2019)**

Índice

	<i>Página</i>
Sinopsis	2
Orientación general	2
Sinopsis de los recursos necesarios	3
Otra información	6
A. Dirección y gestión ejecutivas	7
B. Programa de trabajo	9
Componente 1: Políticas	10
Componente 2: Planificación estratégica y dotación de personal	13
Componente 3: Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	18
Componente 4: Servicios médicos	23
 Anexos***	
I. Organigrama y distribución de los puestos para el bienio 2018-2019	27
II. Resumen de las medidas de seguimiento adoptadas para aplicar las recomendaciones pertinentes de los órganos de supervisión	28

* El resumen del presupuesto por programas aprobado se publicará en el documento [A/72/6/Add.1](#).

** [A/71/6/Rev.1](#).

*** El presente informe no incluye un anexo sobre los productos incluidos en el bienio 2016-2017 que no se llevarán a cabo en el bienio 2018-2019 dado que no se ha descontinuado ninguno de ellos.



Sinopsis

Cuadro 29C.1

Recursos financieros

(En dólares de los Estados Unidos)

Consignación para 2016-2017	70 288 300
Ajustes técnicos (supresión de necesidades no periódicas y crédito bienal para puestos)	(542 500)
Otros cambios	(405 700)
Total de cambios en los recursos	(948 200)
Propuesta del Secretario General para 2018-2019 ^a	69 340 100

^a A valores revisados de 2016-2017.

Cuadro 29C.2

Puestos

	<i>Cantidad</i>	<i>Categoría</i>
<i>Presupuesto ordinario</i>		
Aprobados para el bienio 2016-2017	148	1 SSG, 3 D-2, 5 D-1, 15 P-5, 20 P-4, 18 P-3, 13 P-2/1, 8 SG (CP), 65 SG (OC)
Puestos nuevos	2	1 P-5 y 1 P-4 en el componente 4
Supresión	(1)	1 SG (OC) en dirección y gestión ejecutivas
Propuestos para el bienio 2018-2019	149	1 SSG, 3 D-2, 5 D-1, 16 P-5, 21 P-4, 18 P-3, 13 P-2/1, 8 SG (CP), 64 SG (OC)

Orientación general

- 29C.1 La Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encarga de la ejecución del programa de trabajo correspondiente a la sección 29C, con el apoyo de las dependencias orgánicas competentes de las oficinas de las Naciones Unidas situadas fuera de la Sede. Las funciones generales de la Oficina se describen en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2011/4](#). Las actividades propuestas en la sección 29C corresponden al subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos) del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) del informe del Secretario General sobre los cambios consolidados al plan por programas bienal para el período 2018-2019.
- 29C.2 La Oficina seguirá llevando adelante su programa de reforma encaminado a desarrollar una Organización que tenga en cuenta y propicie una cultura de empoderamiento y resultados, permita el acceso en condiciones de igualdad a oportunidades de carrera independientemente de los programas y las fuentes de financiación, y proporcione al personal la oportunidad de aprender y desarrollarse para que pueda alcanzar su potencial. También se centrará en mejorar la planificación de la fuerza de trabajo, la gestión de la actuación profesional, la promoción de las perspectivas de carrera y la aplicación del marco de movilidad aprobado por la Asamblea General. La Oficina, en el marco de su mandato y en estrecha cooperación con otras estructuras pertinentes de la Secretaría, seguirá fortaleciendo el sistema de administración de justicia, de conformidad con lo establecido en la resolución [61/261](#) de la Asamblea General y las resoluciones ulteriores pertinentes que abordan, entre otras cosas, las cuestiones relativas al recurso a procedimientos oficiales y oficiosos para la aplicación del sistema de forma eficiente, eficaz y justa. Además, la

Nota: En los cuadros y gráficos se usan las siguientes abreviaturas: CP, categoría principal; OC, otras categorías; PO, presupuesto ordinario; RE, recursos extrapresupuestarios; SG, Cuadro de Servicios Generales; SGA, Secretario General Adjunto; SSG, Subsecretario General.

Oficina mejorará su prestación de servicios de salud ocupacional al personal y las instalaciones de las Naciones Unidas en todo el mundo.

- 29C.3 Se seguirá mejorando el sistema de información para la gestión de talentos, Inspira, para apoyar los esfuerzos de reforma de los recursos humanos en ámbitos como la contratación, la gestión del aprendizaje y la gestión de la actuación profesional. Se llevarán a cabo campañas de divulgación para destinatarios concretos con miras a lograr una representación geográfica más equitativa de los Estados Miembros y mejorar la representación de la mujer, así como a identificar a candidatos altamente cualificados. El Departamento seguirá respaldando la existencia de una representación geográfica equitativa y consolidando la integración de la perspectiva de género en la labor de la Organización, en cumplimiento de su función rectora en la aplicación de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- 29C.4 La División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos seguirá proporcionando orientación, asesoramiento y apoyo en materia de gestión de la actuación profesional, en particular en la revisión de las políticas y los procesos; proporcionando capacitación, orientación y asistencia técnica a los usuarios con respecto a la herramienta revisada de ePerformance; y coordinando y facilitando la capacitación necesaria del personal en gestión de la actuación profesional.

Sinopsis de los recursos necesarios

- 29C.5 El total de recursos que se proponen para esta sección para el bienio 2018-2019 asciende a 69.340.100 dólares antes del ajuste, lo que supone una reducción neta de 948.200 dólares (o el 1,3%) con respecto a la consignación para 2016-2017. Los cambios en los recursos se deben a dos factores, a saber: a) ajustes técnicos en lo que respecta a las reducciones ligadas a la supresión gradual de puestos en 2016-2017; y b) otros cambios en los recursos. El nivel de recursos propuesto permitiría un cumplimiento pleno, eficiente y eficaz de los mandatos.
- 29C.6 La distribución de los recursos se indica en los cuadros 29C.3 a 29C.5.

Cuadro 29C.3

Recursos financieros por componente

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

1) *Presupuesto ordinario*

	Cambios en los recursos										
	Gastos 2014-2015	Consignación 2016-2017	Ajuste técnico (necesidad des no periódicas, crédito bienal para puestos)	Mandatos nuevos y am- pliados	En la sección o entre secciones	Otros cambios	Total	Por- centaje	Total antes del ajuste	Ajuste	Estimación 2018-2019
A. Dirección y gestión ejecutivas	3 516,2	2 907,1	(33,7)	–	–	(162,4)	(196,1)	(6,7)	2 711,0	84,3	2 795,3
B. Programa de trabajo											
1. Políticas	6 271,0	5 727,3	–	–	–	–	–	–	5 727,3	145,3	5 872,6
2. Planificación estratégica y dotación de personal	12 125,8	15 367,6	(26,8)	–	–	(272,3)	(299,1)	(1,9)	15 068,5	405,3	15 473,8
3. Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	42 118,2	40 298,7	(482,0)	–	–	(394,6)	(876,6)	(2,2)	39 422,1	1 291,6	40 713,7
4. Servicios médicos	4 897,9	5 987,6	–	–	–	423,6	423,6	7,1	6 411,2	185,7	6 596,9

Título VIII Servicios de apoyo comunes

	Cambios en los recursos										Estimación 2018-2019
	Gastos 2014-2015	Consig- nación 2016-2017	Ajuste técnico (neces- da des no periódicas, crédito bienal para puestos)	Man- datos nuevos y am- pliados	En la sección o entre secciones	Otros cambios	Total	Por- centaje	Total antes del ajuste	Ajuste	
5. Sistemas de información sobre recursos humanos	6 761,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotal, B	72 174,4	67 381,2	(508,8)	-	-	(243,3)	(752,1)	(1,1)	66 629,1	2 027,9	68 657,0
Subtotal, 1	75 690,6	70 288,3	(542,5)	-	-	(405,7)	(948,2)	(1,3)	69 340,1	2 112,2	71 452,3

2) *Otros recursos prorrateados*

	Gastos 2014-2015	Estimación 2016-2017	Estimación 2018-2019
A. Programa de trabajo			
1. Políticas	5 783,4	5 298,3	5 364,2
2. Planificación estratégica y dotación de personal	2 160,9	3 109,6	3 878,2
3. Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	3 748,0	3 135,8	2 100,6
4. Servicios médicos	4 453,2	3 918,3	4 009,0
Subtotal, 2	16 145,5	15 462,0	15 352,0

3) *Recursos extrapresupuestarios*

	Gastos 2014-2015	Estimación 2016-2017	Estimación 2018-2019
A. Programa de trabajo			
1. Políticas	2 713,4	2 723,5	2 730,1
2. Planificación estratégica y dotación de personal	580,8	813,2	974,5
3. Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	1 107,0	1 499,1	1 509,9
4. Servicios médicos	4 131,6	4 332,1	4 314,9
Subtotal, 3	8 532,8	9 367,9	9 529,4
Total	100 368,9	95 118,2	96 333,7

Cuadro 29C.4

Puestos

Categoría	Puestos de plantilla con cargo al presupuesto ordinario		Puestos temporarios						Total	
			Presupuesto ordinario		Otros recursos prorrataados ^a		Recursos extra- presupuestarios ^b			
	2016- 2017	2018- 2019	2016- 2017	2018- 2019	2016- 2017	2018- 2019	2016- 2017	2018- 2019	2016- 2017	2018- 2019
Cuadro Orgánico y categorías superiores										
SSG	1	1	–	–	–	–	–	–	1	1
D-2	3	3	–	–	–	–	–	–	3	3
D-1	5	5	–	–	–	–	–	–	5	5
P-5	15	16	–	–	2	2	1	1	18	19
P-4/3	36	37	2	2	22	22	5	5	65	66
P-2/1	13	13	–	–	1	1	2	2	16	16
Subtotal	73	75	2	2	25	25	8	8	108	110
Cuadro de Servicios Generales										
Categoría principal	8	8	–	–	1	1	5	5	14	14
Otras categorías	63	62	2	2	17	17	6	6	88	87
Subtotal	71	70	2	2	18	18	11	11	102	101
Total	144	145	4	4	43	43	19	19	210	211

^a Recursos necesarios financiados exclusivamente con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz.

^b 1 P-5, 3 P-4, 2 P-3, 2 P-2, 5 SG (CP) y 6 SG (OC) financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios consistentes en ingresos por concepto de apoyo a los programas recibidos como reembolso por el apoyo prestado a estructuras administrativas financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios; y 1 SG (OC) financiado con los ingresos recibidos por el apoyo a actividades sustantivas financiadas con recursos extrapresupuestarios.

Cuadro 29C.5

Distribución de los recursos financieros por componente

(Porcentaje)

	Presupuesto ordinario	Otros recursos prorrataados	Recursos extra- presupuestarios
A. Dirección y gestión ejecutivas	3,9	–	–
B. Programa de trabajo			
1. Políticas	8,3	34,9	28,7
2. Planificación estratégica y dotación de personal	21,7	25,3	10,2
3. Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	56,9	13,7	15,8
4. Servicios médicos	9,2	26,1	45,3
Subtotal, B	96,1	100,0	100,0
Total	100,0	100,0	100,0

Ajustes técnicos

29C.7 Los cambios en los recursos por valor de 542.500 dólares reflejan las reducciones ligadas a la supresión gradual de puestos en 2016-2017.

Otros cambios

- 29C.8 Los cambios en los recursos reflejan una reducción neta de 405.700 dólares debida a los factores siguientes:
- a) Reducciones por un total de 405.700 dólares que serán posibles con las mejoras en eficiencia que la Oficina tiene previsto lograr en el bienio 2018-2019. La reducción propuesta obedece a los esfuerzos de la Oficina para aplicar en las operaciones diarias las eficiencias que se prevé obtener con Umoja, según lo indicado en el octavo informe del Secretario General sobre la marcha del proyecto de planificación de los recursos institucionales ([A/71/390](#)). Las eficiencias previstas con Umoja indicadas en dicho informe se basan en la experiencia de la Organización en el uso del sistema, los futuros cambios previstos, incluidas las futuras implantaciones progresivas, una revisión a nivel mundial de los procesos de principio a fin, la desactivación de sistemas heredados y la mejora de los procesos institucionales y las capacidades de planificación. Las eficiencias se expresan, entre otras formas, como el valor en dólares del equivalente a tiempo completo, donde proceda. En el prólogo y la introducción del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 se brinda más información sobre el enfoque. En el caso de la Oficina, esto se traduce en reducciones relacionadas y no relacionadas con puestos por valor de 405.700 dólares, que se inscriben en la dirección y gestión ejecutivas (162.400 dólares) y el programa de trabajo (243.300 dólares), en particular en los componentes 2 y 3;
 - b) Recursos adicionales por un total de 423.600 dólares relacionados con la propuesta de crear dos puestos adicionales (1 P-5 y 1 P-4) en el componente 4 (Servicios médicos), con el fin de reforzar los servicios de salud y seguridad ocupacionales, en consonancia con las iniciativas relativas a la salud y el bienestar del personal presentadas por el Secretario General en su informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica, adaptable y comprometida para las Naciones Unidas ([A/71/323](#)).

Otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios

- 29C.9 Los recursos del presupuesto ordinario se complementarían con recursos derivados fundamentalmente de los ingresos por concepto de apoyo a los programas recibidos como reembolso por los servicios prestados por la administración central a actividades, fondos y programas financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios, así como de los ingresos provenientes de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz y de fondos fiduciarios sustantivos en apoyo de las diversas actividades de la Oficina relativas sobre todo a la orientación y asesoramiento sobre la aplicación de las políticas de recursos humanos y los procedimientos operacionales. Para el bienio 2018-2019, se estima que el total de recursos adicionales recibidos ascenderá a 24.881.400 dólares que incluye lo siguiente: a) los ingresos por concepto de apoyo a los programas recibidos como reembolso por los servicios prestados por la administración central a actividades, fondos y programas financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios (9.529.400 dólares), entre otras cosas para continuar financiando 19 puestos (8 del Cuadro Orgánico y 11 del Cuadro de Servicios Generales); b) los ingresos provenientes del Fondo Fiduciario para Promover la Información al Personal de las Naciones Unidas sobre la Labor de la Organización; c) los ingresos provenientes del Fondo de las Naciones Unidas para el Recuerdo y el Reconocimiento; y d) los recursos provenientes de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz (15.352.000 dólares), entre otras cosas para continuar financiando 43 puestos (25 del Cuadro Orgánico y 18 del Cuadro de Servicios Generales).

Otra información

- 29C.10 De conformidad con la resolución [58/269](#) de la Asamblea General, los recursos destinados a la supervisión y la autoevaluación ascenderían a 317.900 dólares (30,25 meses de trabajo), que equivalen a 25,25 meses de trabajo de personal del Cuadro Orgánico y a 5 meses de trabajo de

personal del Cuadro de Servicios Generales, repartidos entre diversas divisiones, servicios y secciones. La División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos evalúa constantemente la utilidad de sus programas de capacitación y el nivel de satisfacción de los participantes mediante cuestionarios. Cada dos años, la Oficina realiza encuestas en toda la Secretaría, incluidas todas las misiones, en las que el personal evalúa la eficacia y calidad de los servicios al cliente de la Sección de Servicios de Recursos Humanos. Se continuará midiendo el desempeño y supervisando los programas de capacitación de la División, así como los servicios de recursos humanos, y el principal instrumento de autoevaluación serán las encuestas que completarán los clientes. La Oficina llevó a cabo recientemente una autoevaluación de la estrategia general de capacitación, en la que se detectaron varios problemas y dio lugar a una reorientación de la estrategia de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera.

A. Dirección y gestión ejecutivas

Recursos necesarios (antes del ajuste): 2.711.000 dólares

- 29C.11 El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos presta asesoramiento y apoyo al Secretario General, por conducto del Secretario General Adjunto de Gestión, sobre todas las cuestiones relacionadas con la dirección y coordinación de los programas, estrategias y políticas de gestión de los recursos humanos en toda la Secretaría. El Subsecretario General representa al Secretario General en cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos ante los representantes de los Estados Miembros y los Estados observadores en las sesiones de las Comisiones Principales de la Asamblea General, el Comité del Programa y de la Coordinación, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y sus órganos subsidiarios y otros órganos intergubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, la Comisión de Administración Pública Internacional y otros programas y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como los medios de difusión; además, representa a la administración en las consultas entre esta y el personal, según lo dispuesto en el capítulo VIII del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.
- 29C.12 En lo que respecta a las consultas entre el personal y la administración y a las comunicaciones con el personal en todo el mundo, el Subsecretario General sigue siendo el principal interlocutor del mecanismo de consultas con el personal a nivel mundial. Además, la Oficina del Subsecretario General se encarga de comunicarse con todo el personal por diversos medios y de intercambiar opiniones sobre distintos aspectos de la gestión de los recursos humanos.
- 29C.13 En el bienio 2018-2019, la Oficina del Subsecretario General seguirá centrándose en la aplicación de las reformas de los recursos humanos establecidas en las resoluciones pertinentes.

Cuadro 29C.6

Objetivos para el bienio, logros previstos, indicadores de progreso y medidas de la ejecución

Objetivo de la Organización: Mejorar y promover la elaboración, ejecución, aplicación y coordinación de estrategias, políticas y programas de gestión de los recursos humanos en toda la Secretaría

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución				
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013	
a) Mejor gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta las necesidades de la Organización y del personal, para poder cumplir los mandatos de los Estados Miembros	Mejora constante de las políticas, prácticas y programas de recursos humanos [número de mejoras realizadas en el bienio]	Objetivo	14	14	14	14
		Estimación		14	14	14
		Cifras reales				22

Título VIII Servicios de apoyo comunes

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso		Medidas de la ejecución			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
b) Gestión eficaz del programa de trabajo	Entrega puntual de los productos y servicios [porcentaje de productos entregados dentro de los plazos establecidos]	Objetivo	100	100	90	90
		Estimación		100	90	90
		Cifras reales			90	85
c) Puntualidad en la presentación de la documentación necesaria para las reuniones de los órganos intergubernamentales pertinentes	Porcentaje de documentos presentados puntualmente	Objetivo	100			
		Estimación				
		Cifras reales				
d) Economías conseguidas en relación con los gastos de viaje de la Organización	Mayor porcentaje de pasajes de avión adquiridos al menos dos semanas antes del comienzo del viaje	Objetivo	100			
		Estimación				
		Cifras reales				

Productos

29C.14 Los productos finales que han de obtenerse en el bienio 2018-2019 figuran en el cuadro 29C.7.

Cuadro 29C.7

Categorías de productos y productos finales

Productos	Cantidad
Prestación de servicios a órganos intergubernamentales y de expertos, incluidos informes (presupuesto ordinario)	
<i>Asamblea General</i>	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones:	
1. Sesiones y consultas oficiosas de la Quinta Comisión y el Comité del Programa y de la Coordinación	1
2. Audiencias de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	1
Servicios de apoyo administrativo (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios)	
Gestión general	
3. Orientación estratégica y supervisión respecto de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría, incluidas la autorización y revisión de la delegación de atribuciones en asuntos de recursos humanos	1
4. Organización de reuniones con profesionales en gestión de recursos humanos de la Secretaría, las oficinas fuera de la Sede y los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas sobre cuestiones de interés común, y representación en esas reuniones	1

29C.15 La distribución de recursos para la dirección y gestión ejecutivas se presenta en el cuadro 29C.8.

Cuadro 29C.8

Recursos necesarios: dirección y gestión ejecutivas

	<i>Recursos</i> <i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
Presupuesto ordinario				
Relacionados con puestos	2 447,9	2 251,8	8	7
No relacionados con puestos	459,2	459,2	–	–
Subtotal	2 907,1	2 711,0	8	7
Recursos extrapresupuestarios	–	–	–	–
Total	2 907,1	2 711,0	8	7

29C.16 La suma de 2.711.000 dólares, que supone una disminución de 196.100 dólares con respecto a la consignación para 2016-2017, se utilizaría para financiar siete puestos (1 Subsecretario General, 1 P-5, 1 P-4, 1 P-2 y 3 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), y necesidades no relacionadas con puestos para apoyar el cumplimiento de los mandatos del programa. Los cambios por un total de 196.100 dólares en los recursos relacionados con los puestos se deben a los factores siguientes: a) ajustes técnicos por valor de 33.700 dólares ligados a la supresión gradual de puestos en 2016-2017; y b) la propuesta de suprimir un puesto del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías), que será posible gracias a las mejoras en eficiencia que el programa tiene previsto lograr en el bienio 2018-2019.

29C.17 Los recursos no relacionados con puestos por un total de 459.200 dólares sufragarían otros gastos de personal, viajes de funcionarios, gastos generales de funcionamiento, suministros y materiales y mobiliario y equipo.

B. Programa de trabajo

29C.18 La distribución de los recursos por componente se indica en el cuadro 29C.9.

Cuadro 29C.9

Recursos necesarios por componente

	<i>Recursos</i> <i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
Presupuesto ordinario				
1. Políticas	5 727,3	5 727,3	18	18
2. Planificación estratégica y dotación de personal	15 367,6	15 068,5	47	47
3. Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos	40 298,7	39 422,1	60	60
4. Servicios médicos	5 987,6	6 411,2	15	17
Subtotal	67 381,2	66 629,1	140	142
Otros recursos prorrateados	15 462,0	15 352,0	43	43
Recursos extrapresupuestarios	9 367,9	9 529,4	19	19
Total	92 211,1	91 510,5	202	204

Componente 1 Políticas

Recursos necesarios (antes del ajuste): 5.727.300 dólares

- 29C.19 La ejecución de este componente del subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos) del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) está a cargo del Servicio de Políticas de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El programa de actividades se ejecutará de conformidad con la estrategia detallada en el subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos), del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) del informe del Secretario General sobre los cambios consolidados al plan por programas bienal para el período 2018-2019.
- 29C.20 El componente apoya las iniciativas de reforma que está llevando a cabo el Secretario General y que fueron aprobadas por la Asamblea General en sus resoluciones [61/244](#), [63/250](#), [65/247](#), [67/255](#), [71/88](#), [71/263](#) y [71/264](#).

Cuadro 29C.10

Objetivos para el bienio, logros previstos, indicadores de progreso y medidas de la ejecución

Objetivo de la Organización: Facilitar el desarrollo de una fuerza de trabajo competente, diversa, adaptable y saludable con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica y el equilibrio de género y conformando una cultura institucional propicia

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución			
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
a) Lograr que el personal pueda cumplir satisfactoriamente los mandatos de la Organización mediante políticas, programas y servicios de recursos humanos mejorados y actualizados, incluso en todo el régimen común de las Naciones Unidas	i) Mayor nivel de satisfacción en cuanto al asesoramiento y el apoyo proporcionados en cuestiones relacionadas con las políticas de recursos humanos [porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	85		
	ii) Reducción del tiempo de tramitación de las solicitudes de clasificación [días]	Objetivo Estimación Cifras reales	76,5		
	iii) Tramitación oportuna de los recursos y las causas disciplinarias dentro de los plazos oficiales [porcentaje de respuesta dentro del número especificado de días]	Objetivo Estimación Cifras reales	100		
	iv) Mayor número de publicaciones administrativas con las que se armonizan las políticas y las prácticas en todo el régimen común y que tienen en cuenta las medidas de ejecución de los procesos de Umoja	Objetivo Estimación Cifras reales	18	16	
b) Políticas, procesos y programas en apoyo de la cultura institucional	Reducción del número de recursos y causas disciplinarias	Objetivo Estimación Cifras reales	5		

Productos

- 29C.21 Los productos que han de obtenerse en el bienio 2018-2019 figuran en el cuadro 29C.11.

Cuadro 29C.11

Categorías de productos y productos finales

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
Prestación de servicios a órganos intergubernamentales y de expertos, incluidos informes (presupuesto ordinario)	
<i>Asamblea General</i>	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones	
1. Sesiones oficiales de la Quinta Comisión	30
2. Consultas officiosas de la Quinta Comisión	40
3. Audiencias de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	20
Documentación para reuniones	
4. Informes del Secretario General sobre cuestiones relacionadas con las políticas de recursos humanos	2
<i>Comisión de Administración Pública Internacional</i>	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones:	
5. Sesiones de la Comisión y del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	18
Otras actividades sustantivas (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios)	
Material técnico:	
6. Publicaciones administrativas, incluidos los boletines del Secretario General, las instrucciones administrativas y las circulares informativas, así como sus correspondientes revisiones	100
7. Promulgación de escalas de sueldos	7
8. Actualización y mantenimiento del <i>Human Resources Handbook</i>	1
Cooperación internacional y coordinación y enlace interinstitucionales (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios)	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones interinstitucionales:	
9. Sesiones de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación	26
Servicios de apoyo administrativo (presupuesto ordinario, otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios)	
Gestión de recursos humanos	
<i>Servicios de asesoramiento sobre políticas de recursos humanos</i>	
10. Asesoramiento especializado al personal directivo superior de la Secretaría sobre la aplicación de las normas y políticas de recursos humanos	10
11. Asesoramiento especializado y orientación sobre la interpretación del Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y otras políticas de recursos humanos brindado al personal y al personal directivo, incluidas otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y, en particular, los fondos y programas de la Organización que se rigen por el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas	450
Examen amplio del marco legislativo y normativo relacionado con los recursos humanos para racionalizar, consolidar y simplificar:	
12. Publicaciones administrativas activas	300
13. Circulares informativas activas	150
14. Directrices activas	50
15. Formulación y aplicación de nuevas políticas y procedimientos en materia de recursos humanos con el fin de aplicar las iniciativas sobre conciliación de la vida laboral y la vida personal, prestando especial atención a las cuestiones relativas a la familia y el género	8

Título VIII Servicios de apoyo comunes

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Asuntos relativos a la administración de justicia</i>	
16. Representación de la posición del Secretario General en los casos presentados en primera instancia por el personal de la Secretaría en el sistema de justicia interna (Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas) (número de casos)	250
17. Asesoramiento jurídico especializado sobre casos de presuntas faltas de conducta remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adopte las medidas apropiadas (número de casos)	250
18. Asesoramiento jurídico especializado sobre asuntos de justicia interna brindado al personal directivo superior de la Sede y las oficinas fuera de la Sede, así como al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y a las misiones sobre el terreno (número de casos)	50
<i>Régimen común, remuneración y política interinstitucional</i>	
19. Políticas y procedimientos relativos a los sueldos, las pensiones, los subsidios y otras prestaciones en el seno de la Organización, y coordinación de esas políticas y procedimientos con otras organizaciones del régimen común	20
20. Seguimiento de la aplicación de las instrucciones y directrices normativas relativas a los subsidios y difusión de información sobre sueldos, subsidios y otras prestaciones	9
21. Encuesta sobre los salarios en 170 lugares de destino	
22. Talleres de capacitación sobre la metodología del estudio de los sueldos fuera de la Sede y sobre la clasificación de empleos (número de talleres de capacitación)	2
23. Informe sobre el examen de las condiciones de servicio de los altos funcionarios de las Naciones Unidas que no forman parte del escalafón ni del personal de la Secretaría	1
24. Tramitación de solicitudes de clasificación y examen de las descripciones de las funciones (número de solicitudes)	850
25. Asesoramiento sobre la concepción de los puestos, las estructuras orgánicas y la política de clasificación de empleos	850
26. Establecimiento de comités de apelación de las clasificaciones a los que se ofrecerán servicios de apoyo de la Secretaría	30
27. Elaboración de nuevos perfiles de empleo genéricos y descripciones de funciones normalizadas, según sea necesario	1

29C.22 La distribución de los recursos para el componente 1 se indica en el cuadro 29C.12.

Cuadro 29C.12

Recursos necesarios: componente 1

	<i>Recursos</i> <i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
Presupuesto ordinario				
Relacionados con puestos	5 158,3	5 158,3	18	18
No relacionados con puestos	569,0	569,0	–	–
Subtotal	5 727,3	5 727,3	18	18
Otros recursos prorrateados	5 298,3	5 364,2	16	16
Recursos extrapresupuestarios	2 723,5	2 730,1	7	7
Total	13 749,1	13 821,6	41	41

- 29C.23 La suma de 5.727.300 dólares se utilizaría para financiar 18 puestos (1 D-1, 4 P-5, 2 P-4, 4 P-3, 1 P-2, 2 del Cuadro de Servicios Generales (categoría principal) y 4 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) y necesidades no relacionadas con puestos para apoyar el cumplimiento de los mandatos del programa.
- 29C.24 Los recursos no relacionados con puestos por un total de 569.000 dólares servirían para sufragar otros gastos de personal, consultores, viajes de funcionarios, gastos generales de funcionamiento y suministros y materiales.
- 29C.25 Durante el bienio 2018-2019, los otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios, estimados en 8.094.300 dólares, complementarían los recursos con cargo al presupuesto por programas.

**Componente 2
Planificación estratégica y dotación de personal**

Recursos necesarios (antes del ajuste): 15.068.500 dólares

- 29C.26 La ejecución de este componente del subprograma 3 está a cargo de la División de Planificación Estratégica y Dotación de Personal de la Oficina. El programa de actividades se ejecutará de conformidad con la estrategia detallada en el subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos) del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) del informe del Secretario General sobre los cambios consolidados al plan por programas bienal para el período 2018-2019.
- 29C.27 El componente apoya las medidas de reforma que está aplicando actualmente el Secretario General para lograr una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y de carácter mundial, con arreglo a lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General [61/244](#), [63/250](#), [65/247](#), [67/255](#), [68/265](#) y [71/263](#).

Cuadro 29C.13

Objetivos para el bienio, logros previstos, indicadores de progreso y medidas de la ejecución

Objetivo de la Organización: Facilitar el desarrollo de una fuerza de trabajo competente, diversa, adaptable y saludable con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica y el equilibrio de género y conformando una cultura institucional propicia

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso		Medidas de la ejecución			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
a) Mejor contratación, colocación y ascenso del personal más cualificado y competente, y facilitación de una mayor representación geográfica y un mayor equilibrio de género del personal	i) Mayor porcentaje de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados seleccionados para puestos sujetos al sistema de límites geográficos [aumento del porcentaje]	Objetivo	6	5		
		Estimación		2		
		Cifras reales				
	ii) Mayor colocación en puestos P-1 y P-2 de la Secretaría de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados que han aprobado el examen del programa para jóvenes profesionales	Objetivo	80	86	90	
		Estimación		80	85	85
		Cifras reales			81	86

Título VIII Servicios de apoyo comunes

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución			
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
	[porcentaje de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados que han aprobado el examen]				
	iii) Menor promedio de días transcurridos entre la fecha de publicación del anuncio de vacante y la fecha de selección de los candidatos para ocupar puestos en redes de empleos no afectados todavía por el sistema de movilidad planificada [número de días]	Objetivo Estimación Cifras reales	180 185	180 185 190	120 190 183
	iv) Mayor porcentaje de funcionarias en puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	2 	2 2 1	2 2 2
	v) Aumento del porcentaje de personal directivo superior con movilidad geográfica [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	10 		
	vi) Aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino aptos para familias procedente de lugares de destino no aptos para familias [aumento del número de funcionarios]	Objetivo Estimación Cifras reales	10 		
	vii) Aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino no aptos para familias procedente de lugares de destino aptos para familias [aumento del número de funcionarios]	Objetivo Estimación Cifras reales	10 		
	viii) Mayor porcentaje de candidatos seleccionados con conocimientos de idiomas, según proceda [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	5 		
b) Lograr que el personal pueda cumplir satisfactoriamente los mandatos de la Organización mediante la ejecución de programas y la prestación de servicios de recursos humanos	Los Estados Miembros y todas las entidades tienen acceso a informes dinámicos en línea sobre datos e información de recursos humanos en una plataforma integrada y unificada [porcentaje de informes disponibles en línea]	Objetivo Estimación Cifras reales	100 	100 100 100	100 100 100

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución			
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
c) Políticas, procesos y programas en apoyo de la cultura institucional	Aumento del número de entidades que cumplen los objetivos en materia de recursos humanos establecidos en los indicadores estratégicos del sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos	Objetivo Estimación Cifras reales	100		

Productos

29C.28 Los productos que han de obtenerse en el bienio 2018-2019 figuran en el cuadro 29C.14.

Cuadro 29C.14

Categorías de productos y productos finales

Productos	Cantidad
Prestación de servicios a órganos intergubernamentales y de expertos, incluidos informes (presupuesto ordinario)	
<i>Asamblea General</i>	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones:	
1. Sesiones oficiales de la Quinta Comisión	30
2. Consultas oficiosas de la Quinta Comisión	40
3. Audiencias de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	20
Documentación para reuniones:	
4. Informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos y otros aspectos de la utilización de los recursos humanos	6
Servicios de apoyo administrativo (presupuesto ordinario, otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios)	
Gestión de recursos humanos	
<i>Planificación, supervisión y presentación de informes</i>	
5. Presentación de información del sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos para las entidades, incluidos el Comité de Gestión y la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (número de entidades)	80
6. Orientación a entidades sobre el ejercicio de la autoridad delegada para la gestión de recursos humanos (número de entidades)	80
7. Informes en línea para los Estados Miembros y los directores de programas de las entidades sobre información relativa a los recursos humanos, incluido apoyo a usuarios de las misiones permanentes y las entidades (número de Estados Miembros y entidades)	273
8. Informes especiales para los Estados Miembros y los directores de programas de las entidades sobre información relativa a los recursos humanos, en particular en respuesta a solicitudes de los Estados Miembros y los directores de programas (número de Estados Miembros y entidades)	273
<i>Selección de personal</i>	
9. Creación de equipos de dotación de personal de las redes para redes de empleos (número de redes de empleos)	4
10. Creación de juntas para las redes de empleos, y prestación de apoyo al respecto (número de redes de empleos)	6
11. Creación de paneles para casos especiales para las redes de empleos, y prestación de apoyo a sus miembros (número de redes de empleos)	6

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
12. Comunicaciones, capacitación (seminarios web, exposiciones informativas, reuniones generales y de los departamentos, etc.) y actividades relacionadas con los medios de comunicación destinadas a clientes de redes sensibles y a funcionarios del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada	218
13. Planificación de la fuerza de trabajo para las redes de empleos como parte del marco de movilidad (número de redes de empleos)	6
14. Anuncio de vacantes, gestión y asesoramiento especializado sobre la celebración de procesos de selección de personal para puestos y plazas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos que no están sujetos al nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada (número de vacantes)	1 000
15. Apoyo administrativo para las vacantes temporarias de puestos y plazas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en la Sede (número de vacantes)	2 700
16. Compendios bianuales de anuncios de puestos y plazas vacantes sujetos a reasignación y plazas opcionales con arreglo al marco de movilidad	20
Creación y administración de exámenes y presentación de informes al respecto, pruebas de selección o certificación, incluidas la orientación y la garantía de calidad para la creación de exámenes, selección de candidaturas, celebración a nivel mundial de pruebas escritas y orales, evaluación de los candidatos, análisis y presentación de informes sobre los resultados, para:	
17. Programa para jóvenes profesionales para puestos de categoría P-1 y P-2 (número de candidatos por familia de empleos)	2 000
18. Concursos para el personal lingüístico para puestos de categoría P-2 y P-3 y categorías superiores del Cuadro de Servicios Generales que requieren una competencia lingüística especial (número de candidatos por concurso)	3 000
19. Exámenes de competencia, como el examen de competencia lingüística (número de candidatos por examen de competencia)	2 000
20. Puestos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico y categorías superiores (número de candidatos que se presentan a las pruebas)	5 000
21. Plazas del Cuadro de Artes y Oficios y de Oficiales de Seguridad y otras plazas del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, según sea necesario (número de exámenes o pruebas de selección)	6
22. Creación, aplicación y mejora de herramientas digitales para exámenes y evaluaciones en la contratación para puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y del Cuadro Orgánico y categorías superiores (número de herramientas)	3
23. Exámenes de antecedentes para verificar la titulación académica y el historial de empleo en el marco de la selección e incorporación de candidatos procedentes de listas de preselección para puestos de idiomas y otras plazas conexas	80
24. Prestación de servicios de secretaría a los órganos centrales de examen de la Sede y las comisiones regionales, y a la Junta Central Mundial de Examen para examinar casos según los sistemas de selección de personal nuevos y en vigor	1 420
25. Sesiones de capacitación y consulta para los miembros de los órganos centrales de examen y la Junta Central Mundial de Examen	26
26. Examen, determinación de la categoría de entrada y publicación de ofertas para los candidatos externos contratados recientemente en el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos de la Sede y para el personal de apoyo de los centros de información de las Naciones Unidas (número de candidatos externos y personal de apoyo de los centros de información de las Naciones Unidas)	350
27. Gestión de la colocación de los candidatos del programa para jóvenes profesionales y sus correspondientes reasignaciones	300
28. Exámenes de antecedentes para verificar la titulación académica y el historial de empleo de los candidatos externos (número de candidatos externos)	350
29. Solicitudes de examen y recomendaciones sobre las solicitudes para la designación de funcionarios que desempeñan funciones importantes en la gestión de los recursos humanos o funciones administrativas para todas las entidades de la Secretaría	200

Sección 29C Oficina de Gestión de Recursos Humanos

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
30. Sesiones de capacitación bimestrales sobre el sistema de selección de personal dirigidas a los funcionarios y el personal directivo	12
31. Reuniones estratégicas con los departamentos y las oficinas clientes para prestar asesoramiento sobre las estrategias de gestión de vacantes	6
32. Número de políticas y procedimientos de contratación creados o perfeccionados para atender las necesidades cambiantes de la Organización	18
33. Actualización y mantenimiento de sistemas e instrumentos de apoyo informático, incluido el despliegue de nuevos módulos y configuraciones para la contratación, colocación, reasignación y promoción, la racionalización y la mejora de los procedimientos y procesos correspondientes	95
<i>Divulgación</i>	
34. Selección de candidatos idóneos, prestando especial atención a la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de género	300
35. Diseño de planes de divulgación y contratación, incluida la participación en ferias de empleo y el establecimiento de acuerdos duraderos con redes y proveedores de candidatos externos, como el contacto constante con entidades gubernamentales, instituciones académicas, organizaciones no gubernamentales y entidades de las Naciones Unidas (número de redes de empleos)	6
36. Misiones de divulgación dirigidas específicamente a encontrar posibles candidatos adecuados para la contratación, prestando especial atención a la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de género	8
37. Gestión del programa de pasantías, y asesoramiento y decisiones por expertos sobre políticas y procesos relacionados con la contratación de pasantes (número de veces en que se solicitó y prestó asesoramiento)	200

29C.29 La distribución de los recursos para el componente 2 se indica en el cuadro 29C.15.

Cuadro 29C.15

Recursos necesarios: componente 2

	<i>Recursos</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>		
Presupuesto ordinario				
Relacionados con puestos	12 132,3	12 105,5	47	47
No relacionados con puestos	3 235,3	2 963,0	–	–
Subtotal	15 367,6	15 068,5	47	47
Otros recursos prorrateados	3 109,6	3 878,2	7	7
Recursos extrapresupuestarios	813,2	974,5	–	–
Total	19 290,4	19 921,2	54	54

29C.30 La suma de 15.068.500 dólares, que supone una disminución de 299.100 dólares con respecto a la consignación para 2016-2017, financiaría la continuación de 47 puestos (1 D-2, 2 D-1, 4 P-5, 7 P-4, 5 P-3, 6 P-2, 2 del Cuadro de Servicios Generales (categorías principales) y 20 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), incluido uno temporario del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías), y necesidades no relacionadas con puestos para apoyar el cumplimiento de los mandatos del programa. La reducción por valor de 26.800 dólares en la partida de recursos relacionados con puestos se debe a los ajustes técnicos ligados a la supresión gradual de puestos en 2016-2017.

- 29C.31 Los recursos no relacionados con puestos por un total de 2.963.000 dólares sufragarían otros gastos de personal, consultores, viajes de funcionarios, servicios por contrata, gastos generales de funcionamiento, suministros y materiales y mobiliario y equipo. Los cambios en los recursos reflejan una reducción de 272.300 dólares en servicios por contrata que será posible gracias a las mejoras en eficiencia que el programa tiene previsto lograr en el bienio 2018-2019.
- 29C.32 Durante el bienio 2018-2019, los otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios, estimados en 4.852.700 dólares, complementarían los recursos con cargo al presupuesto por programas. El aumento de los recursos obedece principalmente a la redistribución de los recursos del componente 3 y a los servicios de consultoría para apoyar el desarrollo continuo del sistema de gestión de la actuación profesional de Inspira y los sistemas de portales de recursos humanos.

Componente 3 Aprendizaje, perfeccionamiento y servicios de recursos humanos

Recursos necesarios (antes del ajuste): 39.422.100 dólares

- 29C.33 La ejecución de este componente del subprograma 3 está a cargo de la División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El programa de actividades se ejecutará de conformidad con la estrategia detallada en el subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos) del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) del informe del Secretario General sobre los cambios consolidados al plan por programas bienal para el período 2018-2019.
- 29C.34 La División centrará sus esfuerzos en desarrollar los recursos humanos actuales y futuros de la Organización prestando servicios eficaces de gestión de recursos humanos y reforzando la integración de las competencias básicas y de gestión en todos los sistemas de recursos humanos.

Cuadro 29C.16

Objetivos para el bienio, logros previstos, indicadores de progreso y medidas de la ejecución

Objetivo de la Organización: Promover el cambio de la cultura institucional en la Secretaría para dar respuesta a las nuevas exigencias y necesidades

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución			
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
a) Mayor atracción, desarrollo y retención de funcionarios que puedan ejecutar los mandatos de la Organización	i) Mayor porcentaje de funcionarios satisfechos con la calidad y la pertinencia de los instrumentos y los programas de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera, incluidas las oportunidades de aprendizaje de idiomas [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	80		
	ii) Aumento del porcentaje de funcionarios que indican que se reconoce la actuación profesional como un factor importante en su labor y que se evalúa de manera justa [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	2		

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución				
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013	
b) Lograr que el personal pueda cumplir satisfactoriamente los mandatos de la Organización mediante la ejecución de programas y la prestación de servicios de recursos humanos	i) Aumento del número medio de actividades de aprendizaje y de promoción de las perspectivas de carrera realizadas por cada funcionario [aumento del número de funcionarios]	Objetivo Estimación Cifras reales	2,6			
	ii) Mayor número de estudiantes de idiomas que llegan a tener un buen dominio de un idioma oficial de las Naciones Unidas distinto de su idioma principal de trabajo [aumento del número de funcionarios]	Objetivo Estimación Cifras reales	1 100			
	iii) Aumento del porcentaje de representantes de departamentos y oficinas que dicen sentirse satisfechos con el asesoramiento y apoyo proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos [aumento del porcentaje]	Objetivo Estimación Cifras reales	75			
	iv) Mayor número de funcionarios en la lista de voluntarios para ocuparse de la coordinación de las cuestiones relacionadas con la familia y el centro de llamadas	Objetivo Estimación Cifras reales	500	450	250	
	v) Mayor número de funcionarios capacitados para situaciones de emergencia	Objetivo Estimación Cifras reales	400	500	250	120
				511	120	
c) Políticas, procesos y programas en apoyo de la cultura institucional	Aumento de la proporción de funcionarios que indican que entienden y reconocen el objetivo y el mandato de la Organización y están de acuerdo con ellos [aumento del número de funcionarios]	Objetivo Estimación Cifras reales				

Productos

29C.35 Los productos que han de obtenerse en el bienio 2018-2019 figuran en el cuadro 29C.17.

Cuadro 29C.17

Categorías de productos y productos finales

Productos	Cantidad
Prestación de servicios a órganos intergubernamentales y de expertos incluidos informes (presupuesto ordinario)	
<i>Asamblea General</i>	
Prestación de servicios sustantivos para reuniones:	
1. Sesiones oficiales de la Quinta Comisión	30

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
2. Consultas oficiosas de la Quinta Comisión	40
3. Audiencias de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	20
Documentación para reuniones:	
4. Informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global dinámica adaptable y comprometida para las Naciones Unidas	1
Servicios de apoyo administrativo (presupuesto ordinario otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios)	
Gestión de recursos humanos	
<i>Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera</i>	
5. Capacidad de liderazgo gestión y desarrollo institucional: se ofrecerá una serie integrada de programas y herramientas de aprendizaje para toda la Secretaría a fin de crear y mantener la capacidad de liderazgo y gestión de la Organización en todos los niveles para promover una cultura receptiva y orientada a la obtención de resultados prácticos en que se preste apoyo al aprendizaje permanente el alto rendimiento la creatividad y la excelencia en la gestión. Esto incluye un estudio de la participación del personal programas de desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo apoyo para el desarrollo institucional y la potenciación del trabajo en equipo y prestación de apoyo para la gestión del cambio y la gestión de la actuación profesional	40 000
6. Aptitudes profesionales: se ofrecerá una serie de programas y enfoques con vistas a fortalecer la capacidad de los funcionarios para cumplir los mandatos de la Organización y desarrollar sus aptitudes profesionales. Esto incluye programas obligatorios programas sobre tecnología de la información y las comunicaciones sobre temas de comunicación y diversidad así como el suministro de una plataforma de aprendizaje en línea para brindar apoyo al personal	30 000
7. Recursos humanos y financieros: se ofrecerá una serie de programas para brindar apoyo y fortalecer a los directores de programas y al personal con responsabilidades administrativas en la ejecución de sus mandatos y en la comprensión de los diversos procesos relativos a los recursos humanos las finanzas las adquisiciones y las auditorías. Los programas incluyen capacitación sobre los procesos de contratación Umoja presupuestación adquisiciones y auditoría.	4 000
8. Programas de enseñanza de idiomas y de comunicaciones: de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 2480 B (XXIII) 43/224 D y 50/11 la Organización imparte cursos de enseñanza de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Los programas tienen por objeto promover el multilingüismo mediante el desarrollo y el perfeccionamiento de la comprensión de otras culturas.	10 000
9. Desarrollo de aptitudes sustantivas y promoción de las perspectivas de carrera: se ofrecerán programas para promover las perspectivas de carrera también en el marco de la política de movilidad de la Organización para el personal de todas las categorías y en todos los lugares de destino y para crear oportunidades para que los funcionarios actualicen y perfeccionen sus conocimientos sustantivos. Esos programas incluirán la licencia sabática, el Consejo Académico sobre el Sistema de las Naciones Unidas, la promoción de las perspectivas de carrera, el apoyo a la movilidad, la Plataforma Mundial de Orientación Inicial de las Naciones Unidas y la orientación relativa al programa para jóvenes profesionales	19 000
<i>Capacitación sobre la salud y el bienestar institucional</i>	
10. Capacitación con base empírica sobre el aumento de la resiliencia y sesiones de capacitación sobre bienestar	40
11. Serie de capacitación sobre movilidad incluida su preparación y ejecución dirigida al personal y al personal directivo a fin de facilitar el movimiento del personal en consonancia con la aplicación de la nueva política	10
12. Capacitación sobre salud mental y bienestar incluido su desarrollo dirigida al personal sanitario (funcionarios médicos enfermeros) sobre el terreno a fin de ayudar a mejorar la atención al paciente y las evaluaciones de los riesgos en materia de salud	12
13. Capacitación en primeros auxilios psicológicos dirigida el personal en general a fin de garantizar una capacidad de respuesta segura y apropiada en situaciones de emergencia	12

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Asesoramiento y apoyo a nivel mundial para la administración de los recursos humanos</i>	
14. Asesoramiento especializado y asistencia funcional y sustantiva a la Secretaría de las Naciones Unidas a nivel mundial en relación con todos los aspectos de la gestión de recursos humanos y la administración del personal (número de casos)	28 000
15. Propuestas de racionalización de los flujos de trabajo mejores prácticas y mejoras así como participación en los ensayos de las nuevas funciones de Umoja para la administración de los recursos humanos	19
16. Guías prácticas nuevas y revisadas sobre administración del personal en Umoja	14
17. Notas sobre actualizaciones nuevas y revisadas sobre administración del personal en Umoja	25
18. Sesiones de formación de formadores sobre administración del personal	2
19. Apoyo a la producción de Umoja para asegurar que los problemas técnicos y de procedimiento se resuelven o se remiten de manera oportuna	1
20. Coordinación con las misiones permanentes de diversas cuestiones relacionadas con los recursos humanos incluidas la adscripción y la situación personal	1
21. Examen y tramitación de las excepciones al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	150
22. Examen y conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos	1 000
<i>Servicios de recursos humanos</i>	
23. Asesoramiento especializado y asistencia a las oficinas ejecutivas y administrativas y al personal en Nueva York sobre todos los aspectos de la gestión de recursos humanos y la administración del personal (número de casos)	60 000
24. Coordinación con otros organismos fondos y programas de las Naciones Unidas sobre los movimientos del personal como adscripciones transferencias y acuerdos de préstamo	1
<i>Administración del personal de la Sede para:</i>	
25. Nombramientos	2 000
26. Renovación de nombramientos	4 000
27. Movimiento del personal dentro de la Organización	950
28. Rescisión/separación del servicio (incluidas las rescisiones del contrato por acuerdo mutuo y por discapacidad)	2 000
<i>Administración de beneficios y prestaciones del personal:</i>	
29. Subsidios de educación	2 500
30. Prestaciones por familiares a cargo	1 700
31. Programa de orientación para los nuevos funcionarios por nombramiento inicial para asesorar sobre las condiciones de servicio, las prestaciones, los derechos y las obligaciones en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	1 000
32. Administración y gestión de los contratos de consultores y contratistas individuales	1 500
33. Mantenimiento de los expedientes administrativos del personal de la Sede	1
<i>Preparación para emergencias y prestación de apoyo</i>	
34. Directrices de preparación para emergencias y material de referencia para el personal los supervivientes y las familias	2
<i>Capacitación del personal en las siguientes materias:</i>	
35. Preparación para emergencias	400
36. Prestación de servicios como coordinadores de asuntos familiares y voluntarios del centro de llamadas para responder a incidentes con un gran número de víctimas	200
37. Funciones del personal directivo superior en la respuesta a incidentes críticos	50
<i>Actualización y mantenimiento de los siguientes:</i>	
38. Lista centralizada de equipos de respuesta inicial	1

Título VIII Servicios de apoyo comunes

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
39. Instrumentos tecnológicos de comunicación para brindar la información más actualizada al personal y a las familias en relación con incidentes críticos	4
40. Políticas que afectan a los supervivientes y las familias en colaboración con otros grupos interinstitucionales y de la Secretaría	3

29C.36 La distribución de los recursos para el componente 3 se indica en el cuadro 29C.18.

Cuadro 29C.18

Recursos necesarios: componente 3

	<i>Recursos</i> <i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
Presupuesto ordinario				
Relacionados con puestos	15 085,0	14 603,0	60	60
No relacionados con puestos	25 213,7	24 819,1	–	–
Subtotal	40 298,7	39 422,1	60	60
Otros recursos prorrateados	3 135,8	2 100,6	7	7
Recursos extrapresupuestarios	1 499,1	1 509,9	1	1
Total	44 933,6	43 032,6	68	68

29C.37 La suma de 39.422.100 dólares, que supone una disminución de 876.600 dólares con respecto a la consignación para 2016-2017, se utilizaría para financiar 60 puestos (1 D-2, 1 D-1, 5 P-5, 7 P-4, 7 P-3, 5 P-2, 4 del Cuadro de Servicios Generales (categorías principales) y 29 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), incluidos 3 puestos temporarios (2 P-4 y 1 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), y necesidades no relacionadas con puestos para apoyar el cumplimiento de los mandatos del programa. Los cambios por un total de 482.000 dólares en los recursos relacionados con puestos se deben a los ajustes técnicos ligados a la supresión gradual de puestos en 2016-2017.

29C.38 Los recursos no relacionados con puestos por un total de 24.819.100 dólares sufragarían otros gastos de personal, viajes de funcionarios y servicios por contrata, entre ellos recursos de capacitación para los programas de capacitación y formación del personal y otras necesidades generales de funcionamiento. Los cambios en los recursos reflejan una reducción de 394.600 dólares en otros gastos de personal y servicios por contrata que será posible gracias a las mejoras en eficiencia que el programa tiene previsto lograr en el bienio 2018-2019.

29C.39 Durante el bienio 2018-2019, los otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios, estimados en 3.610.500 dólares, complementarían los recursos con cargo al presupuesto por programas. La reducción de otros recursos prorrateados obedece principalmente a la redistribución de los recursos del componente 2.

Componente 4

Servicios médicos

Recursos necesarios (antes del ajuste): 6.411.200 dólares

- 29C.40 La ejecución de este componente del subprograma 3 está a cargo de la División de Servicios Médicos de la Oficina. El programa de actividades se ejecutará de conformidad con la estrategia detallada en el subprograma 3 (Gestión de los recursos humanos) del programa 25 (Servicios de gestión y de apoyo) del informe del Secretario General sobre los cambios consolidados al plan por programas bienal para el período 2018-2019.
- 29C.41 La División de Servicios Médicos ha elaborado un plan estratégico con tres objetivos: reducir los daños evitables, reducir los gastos relacionados con la salud y mejorar la satisfacción de los clientes. La División ofrece servicios internos de salud ocupacional en Nueva York y presta servicios en más de 100 emplazamientos en todo el mundo. La División se centrará en facilitar y mejorar el acceso a servicios de salud ocupacional para el personal en todos los lugares de destino.

Cuadro 29C.19

Objetivos para el bienio, logros previstos, indicadores de progreso y medidas de la ejecución

Objetivo de la Organización: Disminuir los riesgos que puedan correr las Naciones Unidas y sus funcionarios respecto de la atención médica

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución				
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013	
a) Políticas, procesos y programas en apoyo de la cultura institucional	i) Menor número de incidentes relacionados con el trabajo que causan enfermedades o lesiones [incidentes por 100.000 funcionarios por año]	Objetivo	2 000	2 400		
		Estimación		2 400		
		Cifras reales			650	
	ii) Menor número de días de licencia de enfermedad a causa de incidentes relacionados con el trabajo [número de días de licencia de enfermedad por 100 funcionarios por año]	Objetivo	7 500	10 000		
		Estimación		10 000	2 600	
		Cifras reales			2 600	
	iii) Mayor número de lugares de destino con un componente médico aprobado en sus planes para casos de bajas masivas [número de lugares de destino]	Objetivo	21	18	12	
		Estimación		12	12	6
		Cifras reales			6	3
	iv) Menor número de días de licencia de enfermedad a causa de enfermedades o lesiones [número de días de licencia de enfermedad por funcionario por año]	Objetivo	7,4	7,4	7,5	
		Estimación		7,5	7,5	
		Cifras reales		7,5	7,6	7,6
v) Menor número de evacuaciones médicas [número de evacuaciones médicas por 1.000 funcionarios por año]	Objetivo	20,0	5,0	7,0		
	Estimación		23,0	7,0		
	Cifras reales			26,5	9,9	

Título VIII Servicios de apoyo comunes

Logros previstos de la Secretaría	Indicadores de progreso	Medidas de la ejecución				
		2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013	
b) Mejor calidad de los servicios de atención médica de las Naciones Unidas	i) Los clientes expresan un mayor grado de satisfacción [porcentaje]	Objetivo	95	95	95	95
		Estimación		95	95	95
		Cifras reales			94,75	95
	ii) El personal médico sobre el terreno expresa un mayor grado de satisfacción respecto del asesoramiento y el apoyo proporcionados por la División de Servicios Médicos [porcentaje]	Objetivo	95	95	92	
		Estimación		95	91	
		Cifras reales			87	

Productos

29C.42 Los productos finales que han de obtenerse en el bienio 2018-2019 figuran en el cuadro 29C.20.

Cuadro 29C.20

Categorías de productos y productos finales

Productos	Cantidad
Servicios de apoyo administrativo (presupuesto ordinario, otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios)	
Gestión de recursos humanos	
<i>Servicios de salud ocupacional</i>	
1. Consultas de salud ocupacional a cargo de funcionarios médicos	400
2. Consultas de salud ocupacional a cargo de enfermeros	25 000
3. Administración de vacunas	12 500
4. Examen de los informes de incidentes de salud y seguridad ocupacionales	50
5. Recomendaciones del programa de reincorporación laboral para los funcionarios tras una licencia de enfermedad prolongada	20
6. Organización de programas y campañas de sensibilización y promoción de la salud (por ejemplo, campañas de donación de sangre, control de la presión arterial, marcha contra el cáncer de mama, evaluaciones ergonómicas y presentaciones conexas, recordatorios mensuales de vacunación, inmunización para viajes, vacunación contra la gripe, alertas para viajeros, orientación para nuevos funcionarios, iniciativas para dejar de fumar y sensibilización sobre la salud mental)	14 000
7. Consultas psicológicas y de salud mental	300
<i>Servicios médicos administrativos</i>	
8. Expedición de certificaciones médicas para la contratación, la reasignación y los viajes del personal	22 000
9. Asesoramiento especializado sobre los casos de "limitación médica especial" brindado a las redes de empleos con arreglo al marco de movilidad (número de casos)	20
10. Aprobación y asesoramiento especializado sobre evacuaciones médicas a las misiones sobre el terreno	500
11. Evaluación y certificación de las licencias de enfermedad del personal	6 600
12. Recomendaciones especializadas a la Junta Consultiva de Indemnizaciones sobre casos de lesiones, enfermedades o muerte relacionadas con el trabajo y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno sobre las indemnizaciones para el personal uniformado	180
13. Evaluación <i>in situ</i> de las instalaciones médicas locales y los centros regionales de evacuación médica	12

<i>Productos</i>	<i>Cantidad</i>
14. Examen y asesoramiento especializado sobre los aspectos médicos de las clasificaciones basadas en la dificultad de las condiciones de vida de los lugares de destino para la Comisión de Administración Pública Internacional	400
15. Aprobación técnica de las candidaturas del personal médico civil y militar para los puestos sobre el terreno	500
16. Visitas de evaluación y asesoramiento para contribuir a la capacidad médica de los países que aportan contingentes	4
17. Organización de reuniones de los oficiales jefes de los servicios médicos y los oficiales médicos de las fuerzas sobre la aplicación de las reformas de la atención sanitaria	2
18. Reuniones y sesiones de capacitación a través de seminarios web para el personal médico sobre el terreno sobre formación médica continua	20
19. Reuniones departamentales a nivel mundial para el personal médico de las Naciones Unidas sobre diversas cuestiones relativas a la atención sanitaria	4
<i>Continuidad de las operaciones, salud pública y preparación para emergencia médicas</i>	
20. Políticas, procedimientos operativos estándar, directrices y recursos técnicos sobre salud pública, enfermedades infecciosas y preparación para incidentes con un gran número de víctimas dirigidos al personal de las Naciones Unidas	4
21. Examen y aprobación de planes para casos de bajas masivas	6
22. Actualización y mantenimiento del sistema de gestión de la información sobre salud ocupacional, EarthMed	6

29C.43 La distribución de los recursos para el componente 4 se indica en el cuadro 29C.21.

Cuadro 29C.21

Recursos necesarios: componente 4

	<i>Recursos</i> <i>(miles de dólares EE.UU.)</i>		<i>Puestos</i>	
	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i> <i>(antes del ajuste)</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>
Presupuesto ordinario				
Relacionados con puestos	3 963,7	4 387,3	15	17
No relacionados con puestos	2 023,9	2 023,9	–	–
Subtotal	5 987,6	6 411,2	15	17
Otros recursos prorrateados	3 918,3	4 009,0	13	13
Recursos extrapresupuestarios	4 332,1	4 314,9	11	11
Total	14 238,0	14 735,1	39	41

29C.44 La suma de 6.411.200 dólares, que supone un aumento de 423.600 dólares con respecto a la consignación para 2016-2017, se utilizaría para financiar 17 puestos (1 D-2, 1 D-1, 2 P-5, 2 P-4, 2 P-3 y 9 del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), y necesidades no relacionadas con puestos para apoyar el cumplimiento de los mandatos del programa. El aumento de 423.600 dólares en los recursos relacionados con puestos refleja la propuesta de crear dos nuevos puestos (un Oficial de Salud Mental (P-5) y un Oficial Médico (P-4)) en la División de Servicios Médicos de Nueva York para fortalecer los servicios de salud y seguridad ocupacionales de la Organización, en consonancia con las iniciativas de salud y bienestar del personal presentadas por el Secretario General en su informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los

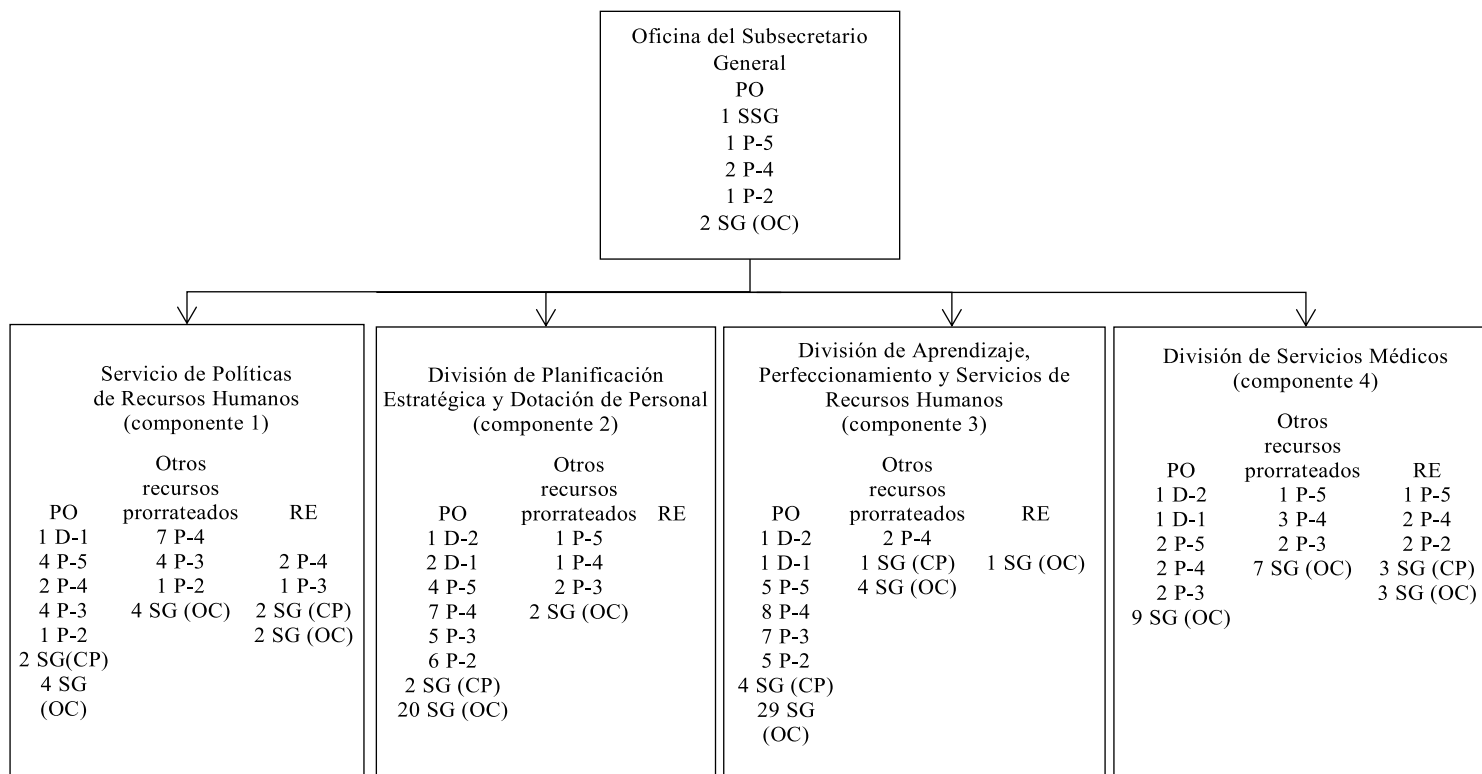
recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica, adaptable y comprometida para las Naciones Unidas ([A/71/323](#)).

29C.45 Los recursos no relacionados con puestos por un total de 2.023.900 dólares sufragarían otros gastos de personal, viajes de funcionarios, servicios por contrata y diversas necesidades operacionales de otro tipo.

29C.46 Durante el bienio 2018-2019, los otros recursos prorrateados y recursos extrapresupuestarios, estimados en 8.323.900 dólares, complementarían los recursos con cargo al presupuesto por programas.

Anexo I

Organigrama y distribución de los puestos para el bienio 2018-2019



Anexo II

Resumen de las medidas de seguimiento adoptadas para aplicar las recomendaciones pertinentes de los órganos de supervisión

Breve descripción de la recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la recomendación

Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

(A/70/7)

La Comisión Consultiva habría esperado que la Oficina diera ejemplo y tratara de lograr los objetivos institucionales, dado que es responsable de establecer y supervisar el logro de los objetivos en materia de gestión de recursos humanos en consonancia con los mandatos de la Asamblea General y las prioridades de toda la Organización (párr. VIII.64).

La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General mantendrá un registro de todos los recursos financieros utilizados en la aplicación del nuevo marco de movilidad en 2016 y 2017, de conformidad con la resolución 68/265 de la Asamblea General (párr. VIII.71 b)).

Junta de Auditores

(A/71/5 (Vol. I), cap. II)

La Junta recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos fortalezca sus mecanismos de supervisión del desempeño, por ejemplo restableciendo el Grupo de Examen del Desempeño según lo propuesto, para mejorar el desempeño de las entidades que no alcanzaron las metas relacionadas con los plazos para la contratación de personal, las tasas de vacantes y la finalización de las evaluaciones de la actuación profesional (párr. 166).

La Junta recomienda que la administración elabore indicadores para la tramitación de los casos disciplinarios. Estos indicadores deberían abarcar: a) la proporción de remisiones que motivan la apertura de un caso; b) el tiempo entre la remisión y la apertura del caso; c) la duración total de los casos; y d) el resultado de los casos. Los indicadores deberían utilizarse para mejorar los procesos de remisión y tramitación de los casos (párr. 169).

La Junta recomienda que los servicios de divulgación atiendan específicamente a los países no representados y los insuficientemente representados a fin de aumentar el número de candidatos seleccionados que proceden de esos lugares (párr. 179).

El objetivo de 180 días desde la publicación de un anuncio de vacante hasta la decisión sobre la selección, establecido en el indicador de progreso a) iii) del componente 2, (Planificación estratégica y dotación de personal), no es aplicable únicamente a la Oficina, sino que es un objetivo de toda la Secretaría.

Se hace un seguimiento de todos los recursos financieros utilizados para aplicar un nuevo marco de movilidad.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos volverá a establecer el Grupo de Examen del Desempeño, como recomendó la Junta.

El Departamento de Gestión, en coordinación con otros departamentos y oficinas competentes de la Secretaría, elaborará los indicadores pertinentes para la tramitación de los casos disciplinarios.

Las actividades de divulgación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se dirigen específicamente a Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Debido a los recursos limitados, solo se pueden visitar algunos de esos países. Por lo tanto, existe también la necesidad de visitar “países multiplicadores” donde viven y estudian muchas personas de diversos países no representados e insuficientemente representados. La inclusión de candidatos en la lista de preselección del programa

La Junta recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos: a) analice qué capacidades adicionales necesita Umoja para aplicar mejor el marco de movilidad, incorporando funciones que permitan, entre otras cosas, registrar datos de referencia sobre los movimientos, incluso cuando no haya cambio de lugar de destino, calcular la tasa de vacantes por red de empleos, mejorar el seguimiento de los gastos y realizar controles y evaluaciones a fin de asegurar que todas las entidades registren la información de manera coherente, dentro de un plazo definido; y b) observe la tendencia de los movimientos entre lugares de destino de distinta categoría y trate de aumentar esos movimientos para cumplir mejor los objetivos institucionales relacionados con la movilidad (párr. 186).

La Junta recomienda que la División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos: a) tenga en cuenta información más concreta al preparar el presupuesto a fin de asegurar que se cumplan mejor las metas; b) determine las causas del desempeño insuficiente y adopte medidas correctivas apropiadas para que se alcancen las metas de todos los objetivos y los productos especificados en el presupuesto por programas; c) procure incrementar el tamaño de las muestras de las encuestas para obtener información de los usuarios y aplique pronto las encuestas normalizadas, que generarán datos más fiables para sustentar sus conclusiones; d) establezca un mecanismo para evaluar la repercusión de los servicios ofrecidos y del desempeño insuficiente en relación con las metas; y e) vele por que se mida y documente el desempeño en relación con todos los parámetros establecidos en el presupuesto por programas y se informe al respecto (párr. 198).

(A/70/5 (Vol. I), cap. II)

La Junta reitera su anterior recomendación y alienta a la Secretaría a que agilice con carácter urgente la labor orientada a la planificación de la fuerza de trabajo (párr. 74).

para jóvenes profesionales depende de la disponibilidad de puestos en las categorías P-1 y P-2 en un momento determinado. En consulta con los departamentos y las oficinas, la Oficina incluirá a varios candidatos en la lista de preselección.

Si bien se alienta a los funcionarios a expresar su interés por, al menos, una plaza situada en otro lugar de destino con una clasificación diferente que la de su lugar de destino actual, la recomendación definitiva al respecto corresponde a la junta de la red de empleos o a la junta superior de examen, y su aprobación corresponde al Subsecretario General de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o al Secretario General. Por tanto, la junta de la red de empleos tendrá en cuenta en sus recomendaciones las prioridades institucionales en materia de recursos humanos, como el objetivo de aumentar el número de movimientos entre lugares de destino. En un esfuerzo por impulsar a los funcionarios a que tengan en cuenta todas las opciones de movilidad y diversas trayectorias profesionales, especialmente en otros lugares de destino, en la planificación de su carrera, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos fortalecerá sus servicios de promoción de las perspectivas de carrera específicamente para este grupo de funcionarios participantes en el ejercicio de movilidad planificada.

La determinación del desempeño insuficiente, las medidas correctivas y la evaluación de las repercusiones de los servicios ofrecidos se llevarán a cabo una vez concluya el ciclo presupuestario. Por consiguiente, la aplicación de esta recomendación tardará cierto tiempo.

Tras el proyecto piloto realizado en la División de Servicios Médicos, se elaboró y se puso a prueba en las operaciones sobre el terreno una guía de uso para la planificación de la fuerza de trabajo. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el

<p>La Junta recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos vigile la aplicación del boletín del Secretario General sobre el empleo y la accesibilidad de los funcionarios con discapacidad en la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/SGB/2014/3) (párr. 92).</p>	<p>Terreno también puso en marcha un programa de capacitación en línea sobre la planificación de la fuerza de trabajo a fin de desarrollar la capacidad necesaria para aplicar la nueva metodología. Varias operaciones sobre el terreno, entre ellas la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano y el Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda), han llevado adelante proyectos piloto de planificación de la fuerza de trabajo que se atienen a la nueva metodología. Los próximos pasos son: a) incorporar la planificación de la fuerza de trabajo en todas las entidades; b) aplicar un enfoque de planificación de la fuerza de trabajo a la movilidad; y c) integrar la planificación de la fuerza de trabajo en el proceso presupuestario, así como en otros procesos de gestión de talentos. También se establecerán mecanismos de seguimiento a nivel mundial y en las entidades, según proceda.</p> <p>La Tercera Comisión examinará el informe del Secretario General sobre este asunto (A/71/344) durante el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General. Se preparará la instrucción administrativa pertinente después de la publicación de la resolución de la Asamblea General al respecto.</p>
--	---

(A/69/5 (Vol. I), cap. II)

<p>La Junta recomienda que la Administración elabore una estrategia de mediano a largo plazo y planes operacionales para la fuerza de trabajo, que deberán basarse en un examen de la estrategia de la Organización por el que se determinen las carencias que puedan existir en el número de funcionarios, sus categorías, conocimientos y habilidades (párr. 164).</p>	<p>Aunque la planificación de la fuerza de trabajo debería emprenderse en el contexto de la estrategia de la Organización, no existe una estrategia única para toda la Secretaría, sino varias “estrategias” separadas en cada departamento, oficina y misión, de conformidad con el concepto de los mandatos a nivel de entidad, los marcos estratégicos, los presupuestos y las plantillas. Sería difícil elaborar un único plan amplio para la fuerza de trabajo de toda la Secretaría. A juicio de la Administración, cada entidad debería llevar a cabo su propio proceso de planificación de la fuerza de trabajo en el contexto de la planificación estratégica, dirigido por los directores de programas y facilitado por la función de recursos humanos, a fin de asegurar que se entiendan bien las carencias. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Personal sobre el Terreno se proponen alentar a cada una de las entidades a que lleven a cabo la planificación de la fuerza de trabajo en estrecha colaboración con los coordinadores de recursos humanos de cada entidad, así como prestar apoyo en forma de orientación, capacitación, instrumentos analíticos e intercambio de mejores prácticas. Recientemente se han logrado algunos progresos a este respecto, en particular en lo que se refiere a la publicación de directrices para las</p>
--	--

Breve descripción de la recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la recomendación

La Junta recomienda que la Administración establezca indicadores de desempeño para evaluar la eficacia del proceso de contratación y ver si se ha conseguido “a la persona adecuada que tenga las habilidades adecuadas para el puesto correcto en el momento correcto, con el costo correcto” (párr. 169).

operaciones sobre el terreno y la elaboración de un programa de capacitación en línea sobre la planificación de la fuerza de trabajo. Además, para apoyar el nuevo sistema de dotación de personal que se está implantando, se está haciendo una planificación de la fuerza de trabajo que abarca todas las entidades.

Las medidas de ejecución recomendadas solo pueden establecerse evaluando la ejecución de los mandatos. La tasa de ejecución de los mandatos es objeto de seguimiento y se refleja en los informes sobre la ejecución del presupuesto de los programas respectivos. En cuanto al desempeño en la gestión de los recursos humanos, en el marco estratégico para 2018-2019 se ofrecerán nuevas medidas de la ejecución, que se habrán de incluir en los informes. Además, mediante el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos se hace el seguimiento de una serie de objetivos estratégicos y se informa al respecto.

La Junta también recomienda que la Administración realice un examen del proceso completo de contratación de principio a fin para determinar cómo se pueden reducir los plazos de contratación, desde el momento en que se produce una vacante hasta que se cubre el puesto (párr. 170).

El proceso completo de contratación de principio a fin fue estudiado en el contexto de la elaboración del proceso para el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada. Actualmente se está realizando el primer proceso del nuevo sistema de selección de personal; cuando concluya, se informará sobre los plazos de contratación.
