



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/46/326/Add.1
12 de noviembre de 1991
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Cuadragésimo sexto período de sesiones
Temas 112 y 115 del programa

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Rotación del personal dentro de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Rotación del Personal dentro de las Naciones Unidas" (A/46/326).

Adición

Observaciones del Secretario General

Introducción

1. El informe trata de un importante componente del sistema de gestión de los recursos humanos de las Naciones Unidas y comprende una serie de recomendaciones plausibles que, en su mayoría, tras revisarse y refinarse más a fondo, podrían servir a establecer los parámetros necesarios para organizar un sistema viable de rotación del personal. De particular importancia es la primera recomendación del Inspector, en la que se refuerza la necesidad de establecer un mecanismo de rotación del personal como parte integrante de un sistema de promoción de las perspectivas de carrera.
2. No obstante, hay diferencias significativas entre las necesidades operacionales de la Secretaría de las Naciones Unidas y las de las tres organizaciones especializadas - el PNUD, la OACNUR y el UNICEF - a cuyas políticas de rotación se ha referido el Inspector. Las tres organizaciones orientan sus actividades fundamentalmente hacia el terreno y, en esencia, la estructura y las funciones de cada oficina sobre el terreno son las mismas de las demás, excepción hecha de variaciones de tamaño y de necesidades de programas. Los programas por país del UNICEF se parecen mucho entre sí, si bien están adaptados a las condiciones del lugar y la región del caso. En esas circunstancias, para rotar el personal hasta idear incentivos y oportunidades de movilidad y adoptar políticas por las que se exija el traslado de los funcionarios a intervalos de pocos años.
3. Un número relativamente pequeño de los puestos de la Secretaría son intercambiables de la misma forma que los de las organizaciones que desarrollan actividades sobre el terreno. Como lo hace notar el Inspector en el párrafo 16 del informe, el 95% de los puestos en las esferas de procesamiento electrónico de datos, asuntos jurídicos, biblioteca, política y publicaciones se encuentran en Nueva York, Ginebra y Viena. La descentralización de la mayor parte de esas funciones no sería económicamente factible ni tampoco práctica; el personal especializado en esas ocupaciones no puede tener las mismas oportunidades de rotación que el personal con ocupaciones de índole más general, por ejemplo, en las esferas de administración, finanzas y economía. La aplicación de una política de rotación general y obligatoria respecto de prácticamente todo el personal operacional, como la que se sigue en la OACNUR o el UNICEF, sencillamente no es viable, debido a la diversidad de funciones que cumple la Secretaría y al hecho de que en los lugares de destino en que hay sedes se desarrollan las principales actividades de la Asamblea General y de los servicios de conferencias.
4. Si bien en el informe se hace notar que la distribución del personal entre las comisiones regionales y la Sede en ciertas ocupaciones (procesamiento electrónico de datos, asuntos jurídicos, biblioteca, política y publicaciones) "no es equitativa", no se analizan los motivos a que ello obedece. Las comisiones regionales son comisiones económicas y, por ende, sus

mandatos, establecidos por el Consejo Económico y Social, se encuadran sin excepción en las esferas de la promoción del desarrollo socioeconómico y de la cooperación económica regional. Las comisiones necesitan economistas, ingenieros y científicos, vale decir, grupos ocupacionales que ya tienen una distribución uniforme y que, según se indica en el informe, "se espera que ... causen menos problemas en la rotación del personal". Las necesidades de las comisiones regionales son mínimas en lo que se refiere a abogados, especialistas en ciencias políticas y publicaciones y bibliotecólogos.

5. Los objetivos principales de toda política de rotación son exponer el personal a la amplia gama de condiciones y circunstancias en que funciona la Organización, ampliar su experiencia y llenar vacantes en los lugares que presentan problemas especiales a fin de ejecutar los programas económicos, sociales y humanitarios de las Naciones Unidas. La rotación es pertinente si las funciones son intercambiables. En cambio, si las necesidades funcionales de un programa determinado son muy especializadas o responden a las necesidades singulares de un lugar, la rotación no tiene sentido.

Omisiones

6. En el informe se omite toda mención del importante programa de incentivos consistente en prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles, que entró en vigor el 1° de julio de 1990 y fue ideado concretamente por la Secretaría para alentar la movilidad. Con arreglo a ese programa se asignan puntos porcentuales, dentro de una matriz, al personal reasignado a nuevos lugares de destino; los porcentajes se van haciendo más altos conforme al nivel de dificultad del lugar de destino de que se trate 1/. Tampoco se mencionan en el informe los diversos incentivos especiales ofrecidos a los funcionarios que cumplen funciones en lugares de destino difíciles, por ejemplo, el derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen, los derechos especiales de transporte de efectos personales, el derecho a más viajes relacionados con el subsidio de educación y el reembolso de una porción mayor de los gastos de internado. Estos incentivos especiales se enumeran en la instrucción administrativa ST/AI/280, que se revisa periódicamente para dar a conocer las modificaciones del nivel de dificultad de los distintos lugares de destino.

7. Habría sido positivo que en el informe se hubieran analizado más a fondo las consecuencias financieras de una política general de rotación, en contraposición al sistema actual, basado en el otorgamiento de incentivos.

8. En el informe no se estudian los obstáculos que dificultan el traslado de los funcionarios de una organización a otra dentro del régimen común. Habida cuenta de la gran diferencia de los mandatos de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las organizaciones que desarrollan actividades fundamentalmente sobre el terreno y aplican políticas de rotación, es posible que para algunos grupos ocupacionales no haya otra alternativa que pasar de una organización a otra.

Vacantes

9. En el informe se reconoce muy atinadamente que el problema de las vacantes en las comisiones regionales ya no es tal. De hecho, ello queda demostrado aun con más claridad en la tabulación de los puestos vacantes al 31 de agosto de 1991 que aparece en el cuadro 1. Como se observará, en la CEPA, a pesar de su reciente evacuación, la tasa de puestos vacantes es de menos del 10%. El alto nivel de puestos vacantes en la CESPAP probablemente se deba a la peculiar situación allí reinante. Se espera que esa tasa se reduzca una vez que se haya estabilizado la situación.

Cuadro 1

Tasas de puestos del cuadro orgánico vacantes en la Sede y en las comisiones regionales al 31 de agosto de 1991

<u>Organización</u>	<u>Puestos de plantilla (presupuesto ordinario)</u>	<u>Puestos vacantes</u>	<u>Tasa de puestos vacantes (Porcentaje)</u>
Sede	1 894	102	5,39
CEPE	114	4	3,51
CESPAP	182	8	4,40
CEPAL	176	2	1,14
CEPA (31.3.1991)	214	17	7,94
CESPAO (31.1.1991)	98	17	17,35

Promoción de las perspectivas de carrera

10. Merece reconocimiento la mención que hace el Inspector de los esfuerzos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos por establecer un sistema global de promoción de las perspectivas de carrera que abarque a todo el personal. El sistema de promoción de las perspectivas de carrera se integrará en un sistema integrado de gestión del personal que tiene por objeto crear un personal versátil y móvil por cuyo intermedio las Naciones Unidas puedan cumplir su mandato de manera eficaz y, a la vez, el personal tenga acceso a carreras satisfactorias y espiritualmente enriquecedoras. El sistema da primordial importancia al factor humano. Para alcanzar ese objetivo se está elaborando o perfeccionando una serie de subsistemas que han de reflejar los procedimientos más modernos de gestión. Entre esas actividades se cuentan los estudios actualmente en curso del sistema de evaluación y la política de ascensos, la formación sistemática de supervisores y la creación de un sistema de asesoramiento en perspectivas de carreras. La Administración se propone integrar el concepto de movilidad de personal en esas propuestas.

Recomendaciones

11. La recomendación 5 a) es que los funcionarios asignados "a un lugar de destino sobre el terreno" reciban "el subsidio por funciones especiales de inmediato y no seis meses después, como ocurre en la actualidad". Parece demasiado restrictivo limitar la concesión inmediata del subsidio por funciones especiales a los funcionarios provenientes "de la Sede": ¿en qué situación quedarían los funcionarios trasladados de cualquier lugar de destino a otro en el que las condiciones de vida fueran más difíciles? Además, parece demasiado general la expresión "sobre el terreno", ya que las condiciones allí imperantes varían según el lugar de que se trate. En la actualidad, en la instrucción administrativa ST/AI/338/Add.5, de 2 de noviembre de 1988, se dispone que a los funcionarios seleccionados para ocupar un puesto de mayor categoría en un lugar de destino de tipo III se les conceda el subsidio por funciones especiales tan pronto se trasladen a ese puesto. También en la directriz de personal PD/1/84/Rev.1, de 28 de septiembre de 1990, se dispone que los subsidios por funciones especiales sean pagaderos tres meses después de ocuparse un puesto de mayor categoría y no seis meses después, como se afirma en el informe.

12. La recomendación 5 b) es que los funcionarios seleccionados para ocupar un puesto de mayor categoría "sobre el terreno" sean ascendidos dentro de un plazo de seis meses, con los correspondientes ajustes de la fecha de ejecución en el caso de los funcionarios que vayan a desempeñar funciones en lugares de destino difíciles o de condiciones de vida difíciles "siempre y cuando hayan cumplido con todos los requisitos mencionados en su respectiva carta de nombramiento" (sic). Este criterio es bastante vago. Si el Inspector se refiere a los requisitos de la descripción del puesto, se ha dejado de lado el factor rendimiento. La disposición vigente para los lugares de destino de tipo III es que se conceda de inmediato el subsidio por funciones especiales y se haga un estudio a los fines del ascenso al cabo de seis meses, lo que es más coherente con la cláusula 4.2 del Estatuto del Personal.

13. En la recomendación 5 c) se hace mención una vez más de la resolución 44/30 de la Asamblea General, que no tiene relación alguna con el incentivo de movilidad.

14. La recomendación 3 (y también la sugerencia hecha en el párrafo 31) es que se cree una dependencia especial, dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con personal y recursos financieros suficientes, que se ocupe de gestionar y aplicar la política relativa a las rotaciones. La creación de una nueva estructura burocrática podría hacer aún más engorrosas las actividades de contratación y ascenso que, como se indica en el informe, ya son "las tareas que exigen más tiempo en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos".

Conclusión

15. Como se ha indicado anteriormente, en el informe se hace hincapié en una serie de cuestiones importantes, algunas de las cuales ya forman parte de nuestros planes de acción. La rotación del personal es una importante

política de gestión del personal. Si está bien concebida y se aplica coherentemente, puede ser un poderoso instrumento de motivación del personal. No obstante, si está mal concebida puede adquirir una rigidez que la transforme en un elemento aborrecido y desprestigiado. La labor que se lleva a cabo actualmente tiene por objeto crear un sistema que sea de por sí flexible.

Notas

1/ En el párrafo 21 de la versión inglesa del informe se señala que la Asamblea General, en su resolución 44/30, "aprobó un importante número de medidas e incentivos para el personal que presta servicios en zonas difíciles". De hecho, la resolución 44/30 versa sobre el desarrollo progresivo de los principios y normas del derecho internacional relativos al nuevo orden económico internacional. Posiblemente el Inspector quiso referirse a la sección E de la resolución 44/198, en que la Asamblea General aprobó la introducción de una prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles, así como otras recomendaciones de la CAPI.
