



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/47/168/Add.2
4 de diciembre de 1992
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo séptimo período de sesiones
Temas 109 y 112 del programa

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Ventajas y desventajas del sistema de clasificación de puestos

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General las observaciones de las organizaciones que son miembros del Comité Administrativo de Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Ventajas y desventajas del sistema de clasificación de puestos" (A/47/168).

Observaciones del Comité Administrativo de Coordinación

1. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) ha examinado el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Ventajas y desventajas del sistema de clasificación de puestos" (A/47/168) y estima que es un documento útil que presenta un excelente panorama general de la aplicación de las normas y procedimientos de clasificación en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Es evidente que todas las organizaciones comprenden bien y aceptan plenamente el concepto de la clasificación de puestos, y reconocen que es uno de los elementos fundamentales de un sistema eficaz de gestión de los recursos humanos y constituye la base para otras funciones relativas al personal, como la contratación, la remuneración, la planificación de los recursos humanos y la promoción de las perspectivas de carrera. En el informe se examinan adecuadamente las dificultades especiales con que han tropezado diversas organizaciones en la esfera de la clasificación de puestos.
2. No obstante, los miembros del CAC observaron que una cuestión importante que no se había abordado en el informe era la del nivel general de los sueldos del personal del cuadro orgánico en el régimen común de las Naciones Unidas. El Inspector menciona en varias partes las presiones y exigencias que se imponen a los sistemas de clasificación de los diversos organismos de las Naciones Unidas. El CAC estima que gran parte de esas presiones se deben a la legítima preocupación de los administradores por contratar y mantener a personal bien preparado para ejecutar los programas en circunstancias en que los niveles de sueldos son insuficientes. Con frecuencia se recurre al mecanismo de clasificación como única forma de proporcionar la recompensa financiera necesaria. Si los sueldos de las Naciones Unidas aumentaran a un nivel más adecuado, muchos de los problemas de que informa el Inspector disminuirían considerablemente.
3. El CAC, si bien observa que la aplicación inmediata de algunas de las recomendaciones podría resultar difícil, apoya en general las conclusiones y la mayor parte de las recomendaciones que se presentan en el informe. A continuación figuran las observaciones concretas del CAC sobre las distintas recomendaciones.

Recomendación 1: Reforzamiento de la capacidad de los servicios de personal

4. El CAC apoya la conclusión de que es necesario fortalecer la autoridad de los servicios de personal en la esfera de la clasificación de puestos y proporcionar recursos y personal suficientes a los programas de clasificación de las organizaciones. Sin embargo, las restricciones presupuestarias que afectan en la actualidad a la mayor parte de las organizaciones del régimen común hacen que sea difícil alcanzar este objetivo.

Recomendación 2: Cursos de capacitación para clasificadores y directores de programas

5. El CAC apoya plenamente esta recomendación. En la medida de lo posible, se alienta a los funcionarios a asistir a cursos adecuados de capacitación. Sin embargo, la plena aplicación de esta recomendación depende de la disponibilidad de recursos financieros para las actividades de capacitación en la esfera de la clasificación de puestos.

Recomendación 3: Procesos de clasificación automatizados

6. Si bien los sistemas de clasificación automatizados tienen cierta utilidad, deben considerarse un instrumento más de los muchos que pueden utilizar los clasificadores para llegar a una decisión apropiada sobre la clasificación correcta de un puesto. De conformidad con el programa de trabajo que ha aprobado el Subcomité sobre Clasificación de Puestos del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), dentro de poco se terminará un plan detallado de preparación de programas y rutinas para la aplicación de un sistema automatizado, con las respectivas estimaciones de gastos, que será examinado conjuntamente por las secretarías del CCCA y de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

Recomendación 4: Aplicación de los resultados de la clasificación

7. El CAC coincide con la Dependencia Común de Inspección en que la aplicación de las decisiones sobre clasificación debe centralizarse como una de las funciones principales de la gestión de recursos humanos. Al mismo tiempo, deben tenerse debidamente en cuenta las funciones de los órganos de nombramientos y ascensos y de los administradores de los programas, así como las políticas en materia de personal y presupuesto establecidas por los órganos rectores. Es indispensable que se adopten medidas para que las categorías que se asignen a los puestos mediante la clasificación se reflejen debidamente en los presupuestos por programas de las organizaciones en que los puestos se presupuestan por categoría.

Recomendación 5: Información al personal

8. El CAC comparte la opinión de que el personal debe conocer el concepto y los procedimientos de la clasificación. Las organizaciones están logrando ese objetivo mediante la distribución general de las instrucciones administrativas y las circulares informativas pertinentes. Varias organizaciones están considerando la posibilidad de adoptar otras medidas, como la celebración de sesiones de información y de capacitación en materia de clasificación de puestos.

Recomendación 6: Reclasificación de puestos

9. En todas las organizaciones del régimen común, el proceso de clasificación inicial de los puestos es idéntico al proceso posterior de reclasificación.

Recomendación 7: Mecanismos de apelación

10. El CAC apoya esta recomendación. La mayor parte de las organizaciones ya tienen sistemas bien establecidos y en funcionamiento para el examen de las decisiones sobre clasificación y para considerar las apelaciones respecto de las clasificaciones.

Recomendación 8: Niveles de clasificación de los puestos de las categorías P-1 y P-2

11. El CAC apoya la realización del estudio propuesto de las categorías P-1 y P-2 a fin de abordar el problema de la dificultad para llenar puestos de esas categorías, especialmente cuando requieren conocimientos técnicos especializados.

Recomendaciones 9 y 10

12. En principio el CAC no se opone a que la CAPI realice un estudio de los problemas esbozados en estas recomendaciones.

13. Sin embargo, no hubo unanimidad entre los miembros del CAC en cuanto a la apreciación de esos problemas. Por ejemplo, la OMS, si bien comprende el concepto en que se basan las propuestas de que se vuelvan a utilizar en mayor medida las categorías P-1 y P-2 y de que se considere la posibilidad de proceder a la "reclasificación de puestos a una categoría más baja y [la] cobertura de puestos vacantes partiendo de categorías más bajas" a fin de "atraer personal nuevo y calificado", expresó cierta renuencia a que estos asuntos se estudiaran por separado y no en el contexto del examen más amplio de las políticas de promoción de las perspectivas de carrera en el régimen de las Naciones Unidas. La ONUDI considera que la cobertura de vacantes partiendo de categorías más bajas o la aplicación de un sistema de categorías vinculadas sería una solución poco práctica, que podría obstaculizar el avance profesional de los funcionarios y sería contraria al principio de igual remuneración por igual trabajo. Para el OIEA, la cobertura de vacantes partiendo de categorías más bajas o la aplicación de categorías vinculadas no sería práctica para la contratación de especialistas técnicos, dadas su política de rotación y la necesidad de contratar personal que ya cuente con todos los conocimientos necesarios. La FAO está llenando en la actualidad algunos de los puestos con personal de categoría inferior a la categoría establecida en la clasificación y consideraría apropiado que se realizara un estudio sobre la introducción de categorías vinculadas si ésta se limitara a ciertos tipos de puestos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico con perspectivas de carrera limitadas. Si bien la mayor parte de las organizaciones del régimen común no aceptan el concepto de ascensos personales, algunas organizaciones usan esa política en medida limitada; por ejemplo, la OIT y otras organizaciones estiman que un pequeño porcentaje de ascensos personales tendría un efecto importante en la moral de los empleados (ONUDI, OIEA).

