NACIONES
UNIDAS

A

Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/49/219/Add.1
31 de octubre de 1994
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo noveno período de sesiones
Temas 105 y 113 d) del programa

EXAMEN DE LA EFICIENCIA DEL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO
Y FINANCIERO DE LAS NACIONES UNIDAS

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: OTRAS CUESTIONES RELATIVAS
A LOS RECURSOS HUMANOS

Hacia un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional en la Secretaría de las Naciones Unidas: requisitos para que se aplique con éxito

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 "Hacia un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional en la Secretaría de las Naciones Unidas: requisitos para que se aplique con éxito" (JIU/REP/94/5 y A/49/219, anexo).

Anexo

I. OBSERVACIONES DEL SECRETARIO GENERAL

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Hacia un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional en la Secretaría de las Naciones Unidas: requisitos para que se aplique con éxito" fue elaborado por el Inspector Khalil Issa Othman en respuesta a una solicitud de la Secretaría de las Naciones Unidas, las preocupaciones manifestadas por los Estados Miembros en la Asamblea General a fines de 1993, y como parte de los constantes trabajos de la Dependencia sobre cuestiones de rendición de cuentas y supervisión en la Secretaría y en el sistema de las Naciones Unidas. El informe presenta un análisis ponderado de las dificultades que entraña introducir en la Secretaría un sistema eficaz de evaluación del desempeño profesional así como recomendaciones concretas para aplicarlo con éxito.

2. El Secretario General acoge con agrado esta iniciativa y considera muy oportuno y valioso el informe de la Dependencia sobre el tema. El informe abarca en forma procedente los antecedentes históricos pertinentes así como la situación actual del sistema de las Naciones Unidas en general en la esfera de la evaluación del desempeño profesional.

II. OBSERVACIONES SOBRE LAS RECOMENDACIONES

Recomendación 1

3. El Secretario General está de acuerdo con esta recomendación. Es más, el establecimiento de un sistema de supervisión interna es un componente esencial del sistema de evaluación del desempeño profesional. Con respecto al vínculo del sistema con el nuevo sistema de responsabilidad y rendición de cuentas (A/49/219, anexo, párr. 89), el informe del Secretario General titulado "Establecimiento de un sistema transparente y eficaz de obligaciones y rendición de cuentas" (A/C.5/49/1), indica la importante relación que existe entre un clima de organización orientado al desempeño profesional y el sistema de evaluación del desempeño profesional. El Secretario General también está de acuerdo en informar periódicamente a la Asamblea General sobre la marcha del sistema (A/49/219, párr. 135 y 136).

Recomendación 2

4. a) Es bien conocido que la aplicación y el desarrollo de cualquier sistema de evaluación del desempeño profesional debe contar con una estructura de apoyo que tenga, como mínimo, un clima de organización que coadyuve a la gestión basada en el desempeño profesional, a la promoción de las perspectivas de carrera y a un sistema transparente de recompensas y reconocimiento. Se reconoce que el propuesto sistema de evaluación del desempeño profesional se aplicará sin un sistema de apoyo equivalente. Por consiguiente, el Secretario General simultáneamente aplica el sistema de responsabilidad y rendición de cuentas y se halla comprometido a introducir un cambio fundamental en la forma en que la Organización evalúa y reconoce el desempeño profesional.

b) El informe de la Dependencia Común de Inspección plantea la cuestión crucial de la dedicación y apoyo del "personal directivo y de la administración". No cabe duda de que sin dicho compromiso y apoyo no habrá posibilidades de aplicar el sistema de evaluación del desempeño profesional. En la estrategia de aplicación se incorporarán modalidades encaminadas a garantizar un apoyo muy claro y constante por parte del personal directivo.

c) El informe del Secretario General sobre obligaciones y rendición de cuentas (A/C.5/49/1) aborda la cuestión del establecimiento de un mecanismo encaminado a garantizar la responsabilidad por la gestión eficaz del personal y los recursos financieros que se les asignan. Mediante el actual programa general de desarrollo de la gestión y las actividades de formación concretas relacionadas con el sistema de evaluación del desempeño profesional, se están haciendo grandes esfuerzos para formar a administradores, supervisores y al personal en la formulación de objetivos, indicadores del desempeño profesional y planes de trabajo.

Recomendación 3

5. a) Gracias a las pruebas experimentales que se están realizando ya se sabe que la tarea de establecer un sistema integrado que vincule los mandatos, objetivos, estrategias, programas de trabajo y acuerdos y normas individuales sobre el desempeño del personal constituye un importante desafío en la aplicación del nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional. Nunca antes la Secretaría se había enfrentado a un cambio de dirección tan radical, es decir, de una Organización cuyo trabajo se definía día a día, sin normas claras de desempeño profesional hacia una Organización con objetivos precisos y arreglos definidos de rendición de cuentas y desempeño profesional. Para la aplicación del sistema de evaluación del desempeño profesional es fundamental que el personal directivo superior se comprometa a emitir una declaración de los objetivos que persigue.

b) Independientemente de cómo se perfeccione el sistema de evaluación del desempeño profesional, de nada servirá si los usuarios no lo manejan con la comprensión y cuidado adecuados. Una importante tarea que deberá desempeñar el mecanismo de supervisión es vigilar si el sistema establece una distinción o no entre los diferentes niveles de desempeño profesional del personal y si reconoce a los que tienen un excelente desempeño. También se pretende que el sistema se integre verdaderamente a la gestión de los recursos humanos y se emplee como base esencial para las decisiones administrativas, incluidas decisiones sobre contratos (en especial prórrogas, examen quinquenal y conversión), colocación, promoción y todas las cuestiones relacionadas con la promoción de las perspectivas de carrera.

c) El Secretario General está de acuerdo con esta recomendación y señala que en su informe titulado "Estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Organización" (A/C.5/49/5), se propusieron recursos complementarios para aplicar el nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional.

Recomendación 4

6. El Secretario General coincide también con la recomendación 4, ya que se refiere a la necesidad de fortalecer la labor de formación sobre el nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional, y hacer de 1995 un año de transición para el nuevo sistema. Con todo, el Secretario General opina que la propuesta de desviar los incrementos salariales para financiar la labor de formación tendría efectos perjudiciales en el espíritu de trabajo y la productividad del personal.