



Asamblea General

Distr. general
21 de abril de 1999
Español
Original: inglés

Quincuagésimo tercer período de sesiones

Tema 117 del programa

Plan de conferencias

Promoción de las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas

Informe del Secretario General

Resumen

En el contexto general de la estrategia del Secretario General para la gestión de los recursos humanos de la Organización, la promoción de las perspectivas de carrera tiene por objeto crear y mantener una administración pública internacional altamente competente, polifacética y adaptable, capaz de atender a las necesidades actuales y futuras de la Organización y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades de desarrollo profesional y de carrera de sus funcionarios. En consecuencia, la promoción de las perspectivas de carrera ha de ser considerada en un sentido amplio, es decir, no sólo en función de las oportunidades de ascenso sino también de las posibilidades que se dan a los funcionarios para ampliar su experiencia profesional y perfeccionarse. Las posibilidades de ascenso de los funcionarios de servicios de idiomas de las categorías P-3 y P-4 difieren según las funciones que cumplen y el tamaño de la dependencia a la cual está asignados. Si bien las oportunidades para llegar a la categoría P-5 en los servicios de idiomas también varían, en general son limitadas. Además de la creación o reclasificación de puestos a un nivel superior, pueden adoptarse diversas medidas sin consecuencias presupuestarias para atender a los problemas con que pueden enfrentarse los funcionarios de los servicios de idiomas respecto de las perspectivas de carrera, en particular, medidas destinadas a incrementar la movilidad entre las distintas funciones de idiomas y entre lugares de destino; a mejorar los servicios de capacitación y a pasar a una administración centralizada de la dotación de personal de los servicios de conferencias en todos los lugares de destino. Se proyecta realizar un examen amplio de la clasificación de puestos en el contexto de la preparación del proyecto de

presupuesto por programas para el bienio 2002–2003; continuar con la nueva práctica de celebrar exámenes comunes para la contratación de personal para los distintos servicios de idiomas que trabajan con el idioma escrito; celebrar consultas sobre las modalidades para el establecimiento de un sistema limitado de gestión de los traslados a lugares de destino fuera de la Sede, e iniciar deliberaciones a nivel superior sobre la viabilidad de coordinar mejor la administración de la dotación de personal de los servicios de idiomas en los diversos lugares de destino.

I. Introducción

1. En el párrafo 29 de su resolución 53/208 B, de 18 de diciembre de 1998, la Asamblea General lamentaba las dificultades en relación con las perspectivas de carrera del personal de los servicios de idiomas. En el párrafo 30 de la misma resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que le presentara, en su quincuagésimo tercer período de sesiones, un informe en que se analizaran los problemas que pudieran existir en relación con la promoción de las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas y se tuviera en cuenta que el número y la categoría de los funcionarios debían ser acordes con las necesidades de la Organización, y que las necesidades diferían de un idioma a otro y también de un lugar de destino a otro. Este informe se presenta en atención a esa solicitud.

2. Según se indicó en el informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos (A/53/342), la promoción de las perspectivas de carrera tiene por objeto crear y mantener una administración pública internacional altamente competente, polifacética y adaptable, capaz de atender a las necesidades actuales y futuras de la Organización y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades de desarrollo profesional y de carrera de los funcionarios. La política de promoción de las perspectivas de carrera de la Organización se basa en el principio de que la responsabilidad de las perspectivas de carrera es compartida por la Organización (que debe prestar apoyo estructural y ofrecer oportunidades), el personal directivo (que debe apoyar el desarrollo profesional y las perspectivas de carrera de sus subalternos) y los propios funcionarios, que deben demostrar interés en seguir desarrollando su capacidad profesional. En consecuencia, la promoción de las perspectivas de carrera no ha de equipararse únicamente con la existencia de oportunidades de ascenso. Aunque éstas constituyen un elemento de esa promoción, también han de tenerse en cuenta factores tales como las posibilidades de ampliar la experiencia profesional y de tener acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

3. Toda persona que ingresa en el cuadro orgánico de las Naciones Unidas en la categoría P-2 o P-3, la mayoría de las veces tras rendir un examen, puede aspirar, en el curso de su carrera en la Organización, a obtener dos o tres ascensos y a ser reasignada varias veces a nuevas funciones, con o sin cambio de lugar de destino, así como a tener diversas e importantes oportunidades de capacitación o reorientación profesional. Puede considerarse que un funcionario cuya carrera profesional haya seguido ese curso ha tenido una carrera satisfactoria. Así pues, el examen de las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas ha de consistir en una comparación entre las posibilidades de que la carrera del personal de esos servicios y la carrera del personal de la Secretaría en general sigan esas pautas. Ello no ha de considerarse un promedio estadístico aconsejable sino un objetivo posible para un funcionario o funcionaria al comienzo de su carrera profesional.

4. En consonancia con ese enfoque, en la primera parte del presente informe se proporciona un análisis de la situación actual de la dotación de personal y de la estructura jerárquica de los tres grandes centros de conferencias de las Naciones Unidas (Nueva York, Ginebra y Viena), así como en otros lugares de destino con dependencias de idiomas más pequeñas (Nairobi, Addis Abeba, Bangkok, Beirut y Santiago). Sobre la base de los resultados de ese análisis, se consideran luego posibles soluciones a los problemas actuales relacionados con las perspectivas de ascenso y con otros aspectos de la carrera en los servicios de idiomas.

II. Análisis de la situación actual en relación con la dotación de personal y la estructura jerárquica

5. La gran mayoría del personal de los servicios de idiomas ingresa en la Organización en la categoría P-2 o P-3, tras aprobar un concurso. Así ocurre en el caso de los traductores, editores, intérpretes, redactores de actas literales y encargados de preparar originales. También se podría contar entre el personal de idiomas a los auxiliares de edición y a los auxiliares referencistas de servicios de idiomas que son contratados para puestos del cuadro de servicios generales en la categoría principal mediante un examen abierto a la participación del personal del cuadro de servicios generales, pero sus carreras siguen un curso completamente distinto, pues todo ascenso a un puesto de categoría superior a la categoría G-7 exige indefectiblemente la aprobación de otro examen, ya sea un concurso para la contratación de personal para los servicios de idiomas como los indicados anteriormente o un concurso para ascender al cuadro orgánico. Por consiguiente, el presente análisis se centrará exclusivamente en el personal del cuadro orgánico.

6. El primer paso en la carrera de un funcionario del cuadro orgánico de los servicios de idiomas es el ascenso a la categoría P-3 tras dos años de capacitación en el empleo. En tal sentido, su situación es similar a la de funcionarios de otros grupos del cuadro orgánico ya que, en la mayoría de los casos, los funcionarios del cuadro orgánico son contratados en la categoría P-2 y ascienden automáticamente a la categoría P-3 tras dos años de servicio, siempre y cuando se hayan desempeñado satisfactoriamente durante ese período de prueba, que sólo excepcionalmente es de tres años. Los intérpretes, en cambio, son contratados directamente en la categoría P-3. Es por ello que el número de puestos de categoría P-2 autorizados para los servicios de idiomas ha disminuido considerablemente en los últimos bienios en todos los lugares de destino, ya sea porque han sido reclasificados a un nivel superior o suprimidos. Administrativamente resulta más práctico contratar directamente en la categoría P-3.

7. Las posibilidades de ascenso a la categoría P-4, medidas por la relación entre el número de puestos de categoría P-4 y el número de puestos de categoría P-3, constituyen otro indicador de las perspectivas de carrera de un funcionario. Se considera satisfactoria una relación equivalente o superior a un puesto de categoría P-4 por cada puesto de categoría P-3 en la dependencia correspondiente. Esta es, en términos generales, la relación entre los puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario en toda la Secretaría. Para preparar el presente documento se examinó la situación primero en los tres centros de conferencias de que trata la sección 1B del presupuesto, Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias (A/52/6/Rev.1) y luego en las dependencias de idiomas más pequeñas de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi (que es también un centro de conferencias de las Naciones Unidas) y en las comisiones regionales. Según se indica en el cuadro 1 *infra*, la situación en los tres grandes centros de conferencias es variada. A primera vista, parecería ser que, al menos en el caso de los intérpretes, el número de puestos de categoría P-4 es adecuado; la proporción de puestos de P-4 respecto del número de puestos de P-3 en Nueva York, Ginebra y Viena es del 225%, el 375% y el 433%, respectivamente. Esos porcentajes elevados reflejan el hecho de que la mayoría de los intérpretes, una vez que han adquirido suficiente experiencia, deben desempeñar funciones a nivel de P-4. Sin embargo, existen algunas diferencias entre los servicios de idiomas. La proporción de puestos de las categorías P-4 y P-5 es inferior en los servicios de interpretación al chino y ruso, lo cual sigue siendo consecuencia del sistema de rotación aplicado para el personal de esos servicios hasta el bienio 1990-1991. Como anteriormente el personal de esos servicios dejaba la Organización tras cinco años de servicio, se utilizaban algunos de los puestos superiores que quedaban vacantes para ascender a personal de otras secciones de interpretación. Como en la actualidad

todos los intérpretes tienen las mismas posibilidades de carrera, las diferencias que subsisten son una anomalía y un motivo de descontento para los funcionarios afectados. No obstante, cabe señalar que la proporción de puestos de categoría P-4 respecto de los puestos de categoría P-3 supera el 100% en todos los casos.

Cuadro 1
Porcentaje de puestos de categoría P-4 respecto de los puestos de categoría P-3
en los tres centros de conferencias de que trata la sección 1B del presupuesto,
Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias

<i>Lugar de destino/grupo ocupacional</i>	<i>Más del 100%^a</i>	<i>50% a 100%</i>	<i>Menos del 50%</i>
Nueva York			
Traducción	x		
Edición	x		
Edición de documentos oficiales			x
Interpretación	x		
Actas literales			x
Preparación de originales			x
Ginebra			
Traducción		x	
Edición			x
Interpretación	x		
Viena			
Traducción	x		
Edición		x	
Interpretación	x		

^a En la totalidad de la Secretaría, el porcentaje de puestos de P-4 respecto de los puestos de P-3 con cargo al presupuesto ordinario es del 105% (Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/52/6/Rev.1)*, primera parte, introducción, cuadro 7).

8. En cuanto a los traductores, puede considerarse que la relación general es aceptable, aunque no supera el promedio de la Secretaría por un margen tan amplio. La proporción correspondiente a Nueva York, Ginebra y Viena es de 128%, 91% y 143%, respectivamente. En Ginebra y Viena existen diferencias entre los servicios de idiomas como consecuencia del “factor de rotación” descrito anteriormente, que ha afectado a las secciones de traducción al chino y al ruso también en esos lugares de destino, así como de la eliminación de puestos vacantes en bienes recientes. Como resultado de ello, en los servicios de traducción al árabe y al español de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra la proporción es inferior al 100%.

9. La relación entre los puestos de categoría P-4 y P-3 es menos favorable en el caso de los editores, salvo en la Sección de Control Editorial de la Sede, que se encarga de la edición de la mayor parte de la documentación para las reuniones de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social y el Consejo de Seguridad. En esa sección hay ocho puestos de categoría P-4 y tres puestos de P-3; esa relación, una vez más, refleja el hecho de que en esa sección el editor experimentado tiene la categoría de P-4. En las demás secciones de edición, la proporción de puestos de categoría P-4 respecto de los puestos de categoría P-3 va del 42% en la Sección de Edición de Documentos Oficiales al 50% en la Dependencia de Control Editorial de Viena.

10. Por último, en el Servicio de Actas Literales y la Sección de Preparación de Originales de la Sede, que son relativamente pequeñas y altamente especializadas, como resultado de la baja proporción de puestos de categoría P-4 respecto de los de categoría P-3 la mayoría de los funcionarios de categoría P-3 no tiene posibilidades de ascenso, a menos que consigan un traslado a otro grupo ocupacional. En la Sección de Preparación de Originales, que cuenta con tres puestos de categoría P-4 y uno de categoría P-5 en relación con un total de 18 puestos del cuadro orgánico, el desequilibrio de la pirámide jerárquica es particularmente acentuado. En el Servicio de Actas Literales, donde la proporción de puestos de P-4 respecto de los puestos P-3 es del 25%, la situación es igualmente negativa, ya que varios redactores de ese Servicio realizan tareas de revisión sin que esa función sea reconocida ni remunerada y con escasísimas perspectivas de ascenso.

11. En las dependencias de idiomas de Nairobi y las comisiones regionales, que son más pequeñas, no tendría sentido hacer un análisis basado en la relación entre el número de puestos de distinta categoría pues la dimensión misma de esas dependencias es el factor determinante de las perspectivas de carrera. Para tomar dos casos extremos, sería absurdo sacar conclusión alguna respecto de las perspectivas de carrera de los traductores al árabe de la Comisión Económica para África (CEPA) por el hecho de que, de los tres puestos de la dependencia de traducción correspondiente uno sea de categoría P-4 y dos de categoría P-3, o señalar con satisfacción que en la Dependencia de Traducción al francés de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi hay tres puestos de categoría P-4 y uno de P-3. A menos que aumenten espectacularmente las plantillas de las dependencias de idiomas de esos lugares de destinos, lo cual sería difícil de justificar sobre la base del volumen de trabajo y las necesidades de esas dependencias, las perspectivas de carrera de los funcionarios asignados a esos lugares de destino dependen de que exista un sistema de asignación y traslados eficiente y justo entre la Sede y otros lugares de destino (véanse los párrafos 19 a 23 *infra*).

12. La relación entre el número de puestos de la categoría P-5 y los de categoría D-1 en una determinada dependencia orgánica es también un indicio de las posibilidades de ascenso que tienen sus funcionarios. En consecuencia, se examinaron esas relaciones en las dependencias de idiomas de los tres centros de conferencias más grandes; los resultados de ese examen se exponen en el cuadro 2 *infra*. Como en el caso del examen en relación con los puestos de categoría P-4 (véase *supra*), la base de comparación es la proporción general a nivel de los puestos con cargo al presupuesto ordinario en toda la Secretaría, que es del 26%.

Cuadro 2
Porcentaje de puestos de D-1 y P-5 respecto del total de puestos del cuadro orgánico en los tres centros de conferencias de que trata la sección 1B del presupuesto, Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias

<i>Lugar de destino/grupo ocupacional</i>	<i>18% a 26%^a</i>	<i>10% a 18%</i>	<i>Menos del 10%</i>
Nueva York			
Traducción	x		
Edición			x
Interpretación	x		
Actas literales		x	
Preparación de originales			x
Ginebra			
Traducción		x	
Edición			x
Interpretación	x		
Viena			
Traducción		x	
Edición		x	
Interpretación			x

^a En toda la Secretaría, el 26% de los puestos de categoría P-2 a D-1 del cuadro orgánico con cargo al presupuesto ordinario son puestos de P-5 o D-1 (Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/52/6/Rev.1)*, primera parte, introducción, cuadro 7).

13. Como se desprende del cuadro 2, ese porcentaje (26%) no ha sido superado en ninguno de los servicios de idiomas y sólo en el Servicio de Interpretación de la Sede ha sido alcanzado. Los porcentajes de casi el 24% en el Servicio de Interpretación de Ginebra y de más del 19% en los servicios de traducción de la Sede están lo suficientemente cerca del 26% como para ser considerados relativamente satisfactorios. Cabe señalar que en todos los casos el tamaño de las dependencias justifica su clasificación como servicios, encabezados por un funcionario de categoría D-1. Como corolario, en las descripciones de las funciones de los puestos de categoría P-5 de esas dependencias se hace hincapié en el conocimiento de varios idiomas con un alto grado de especialización más que en las funciones de gestión, aunque las descripciones pueden incluir funciones limitadas de supervisión.

14. El segundo grupo abarca dependencias con porcentajes que van del 10% al 18%; se considera que ello es indicio de que las posibilidades de ascenso a la categoría P-5 son mediocres. El Servicio de Actas Literales, con una proporción del 14,9%, está integrado por seis secciones independientes con 6 a 8 puestos por sección. Cada sección está encabezada por un Jefe de Sección, que ocupa el único puesto de categoría P-5 de ese grupo. Las secciones de traducción y de revisión editorial de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, que son comparativamente pequeñas, tienen una estructura similar. En cambio, en las secciones de traducción de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que en total tienen un número mucho mayor de puestos (156 para los seis idiomas), se ha llegado a un porcentaje del 15,4% debido a que, además de los jefes de sección, cada sección tiene varios revisores superiores que no desempeñan funciones directivas clasificados a nivel P-5.

15. En el tercer grupo se encuentran las dependencias con porcentajes de menos del 10%, que se consideran indicativos de escasas posibilidades de ascenso a la categoría P-5. En todos los casos, esas dependencias son clasificadas como secciones y están encabezadas por un Jefe,

que ocupa el único puesto de categoría P-5. Por último, en las dependencias de traducción y edición de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y las comisiones regionales, que son más pequeñas, el hecho de que no exista ningún puesto de categoría P-5, salvo los ocupados por quienes supervisan a todos los servicios de conferencias en esos lugares de destino, significa que todas las perspectivas de ascenso a la categoría P-5 de un traductor o editor, por competente que sea, dependen de un traslado a uno de los tres centros de conferencias más grandes.

16. Es, pues, obvio que la relación entre el número de puestos de las categorías P-5 y D-1 y el número total de puestos de idiomas en los centros de conferencias de las Naciones Unidas, así como la relación entre el número de puestos de categoría P-4 y los de categoría P-3, varía marcadamente según la función que cumple el servicio y según el tamaño de los servicios de idiomas del lugar de destino que se considere. En el caso de los puestos de categoría P-5, casi todos los porcentajes son mucho más bajos que la media estadística para el conjunto de la Secretaría, que es del 26%. Teniendo en cuenta las calificaciones exigidas, es claro que debería ajustarse la estructura jerárquica en algunas dependencias de idiomas de varios lugares de destino. Sin embargo, las reclasificaciones de puestos a una categoría superior están sujetas a las limitaciones que impone la política presupuestaria general, y es probable que persistan las dificultades en las dependencias más pequeñas. Por ello se necesitan medidas distintas de las presupuestarias para mejorar las perspectivas de carrera de los funcionarios de los servicios de idiomas. Se han examinado cuatro tipos de medidas, que se resumen a continuación:

- a) Facilitar los traslados entre servicios de idiomas con distintas funciones a fin de diversificar las perspectivas de carrera;
- b) Fomentar la movilidad entre los lugares de destino para que los funcionarios de los lugares de destino más pequeños, que pueden estar en situación de desventaja, tengan posibilidades de ascender;
- c) Aumentar los servicios de capacitación destinados a todos los funcionarios de los servicios de idiomas para que tengan las mismas oportunidades de ascender; y
- d) Gestionar a nivel central la dotación de personal de los cuatro lugares de destino, con lo que sería más fácil ajustar el número y la categoría de los puestos al volumen de trabajo y a la situación de las plantillas, y reducir así las diferencias entre los lugares de destino.

III. Posibles soluciones

Movilidad entre servicios de idiomas con distintas funciones

17. Uno de los problemas con que tropieza el personal de idiomas para avanzar en la carrera es su alto grado de especialización, que limita su movilidad. Por ejemplo, hasta la fecha es poco frecuente que un editor pase a desempeñar otra función lingüística escrita, como la traducción, donde las perspectivas de ascenso a la categoría P-5 son mayores que en edición. Ello se debe a que el concurso que los editores tienen que aprobar para ingresar en el servicio consiste en pruebas de traducción que se consideran menos rigurosas y completas que las del concurso para traductores. Además, en los dos años que dura el período de prueba, que en realidad se dedican a proporcionar al funcionario una formación superior en una función lingüística determinada, las oportunidades de desempeñar transitoriamente funciones distintas de aquéllas para las que el funcionario fue inicialmente contratado son nulas y, a medida que aumenta la experiencia del funcionario en esas funciones, disminuyen sus posibilidades de movilidad.

18. A fin de promover la adaptabilidad y, con ella, las perspectivas de carrera de los funcionarios que desempeñan funciones lingüísticas escritas, en 1999 se ha introducido un importante cambio en el sistema de contratación por concurso. Mientras que en el pasado se celebraban concursos separados para la contratación de traductores, editores y redactores de actas literales, en mayo de 1999 se celebrará por primera vez un concurso único de idioma español común a los tres servicios. El examen constará de tres partes, correspondientes a las tres funciones mencionadas, pero la calificación será una nota global única. Los candidatos seleccionados pasarán a una lista por orden de puntuación e irán siendo contratados de acuerdo con las necesidades de los servicios. La rigurosa selectividad del proceso bastará para garantizar que las personas seleccionadas estén capacitadas para desempeñar cualquiera de las tres funciones. Durante el período inicial de prueba (normalmente dos años; excepcionalmente tres), los nuevos funcionarios recibirán una capacitación flexible que facilite el paso de un servicio a otro, según sea necesario, de acuerdo con sus preferencias y aptitudes demostradas. Además, durante períodos de máximo volumen de trabajo en un servicio determinado, los editores, redactores de actas literales o traductores contratados por medio del concurso común podrán ser asignados temporalmente a ese servicio. Por último, conforme adquieran experiencia, los funcionarios de idiomas contratados por medio del concurso común tendrán la opción de solicitar el traslado a otros servicios de idiomas por los cauces ordinarios. Gracias a su formación amplia y a su variada experiencia, tendrán bastantes más posibilidades que en la actualidad de ser seleccionados para desempeñar otras funciones lingüísticas. Se prevé que estos cambios en materia de contratación y asignación permitirán ampliar las perspectivas de carrera de los funcionarios que desempeñan funciones lingüísticas escritas y darán a la administración la posibilidad de proceder con mayor flexibilidad en la asignación del personal. Las perspectivas de carrera de esos funcionarios también mejorarían si se les dieran cursos de interpretación y la oportunidad de presentarse al concurso de intérpretes. Esta clase de movilidad permitiría también mayor flexibilidad en la asignación de personal a diferentes funciones según el volumen de trabajo.

Movilidad entre lugares de destino

19. Como se dijo en el párrafo 10, las perspectivas de carrera de los funcionarios de idiomas dependen en gran medida del tamaño de la dependencia orgánica a la que pertenecen. Para obtener un ascenso, los funcionarios de categoría P-3 en lugares de destino más pequeños la mayoría de las veces se ven obligados a trasladarse a otro lugar de destino. En los grandes centros de conferencias (Nueva York, Ginebra y Viena), la movilidad geográfica también es un factor importante en la promoción de las perspectivas de carrera. Por ejemplo, algunos funcionarios de idiomas de Nueva York consideran que un traslado lateral a Ginebra ofrece interesantes perspectivas de carrera. En cambio, según se ha señalado reiteradamente, el número relativamente menor de puestos de categoría P-5 en las plantillas de los servicios de idiomas de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena es causa de desánimo y descontento entre el personal de ese lugar de destino.

20. El personal que deja un lugar de destino por traslado tiene que ser reemplazado, y se ha tropezado con dificultades para trasladar a funcionarios de idiomas a algunos lugares de destino, sobre todo Nairobi y las comisiones regionales. Tradicionalmente, varias de las vacantes en esos lugares de destino se han llenado mediante el traslado voluntario, por períodos de dos a cinco años, de traductores o editores de la Sede. Esa solución empírica tiene, no obstante, sus limitaciones, dada la falta de un sistema de incentivos y la incertidumbre en cuanto al regreso. Como consecuencia de ello, algunos puestos permanecen vacantes durante mucho tiempo y algunos oficiales subalternos quedan injustamente estancados en puestos con pocas posibilidades de ascenso.

21. En los últimos años se han tomado varias medidas para fomentar la movilidad del personal de idiomas entre los lugares de destino. Algunas de esas medidas tal vez deban reforzarse. Otras, novedosas, están en fase de estudio. Desde hace años existe un programa cuya finalidad es fomentar el intercambio de funcionarios por períodos de varios meses entre la Sede, Ginebra y Viena. Puesto que los períodos de máximo volumen de trabajo en esos lugares de destino suelen no coincidir, las dependencias de idiomas con una elevada demanda de servicios pueden pedir la asignación temporal de personal de otro lugar de destino donde el volumen de trabajo es menor en ese momento. Durante su asignación a otro de los tres centros de conferencias, los funcionarios siguen recibiendo el sueldo de la oficina cedente, mientras que la oficina que los recibe paga sus gastos de viaje y dietas. El programa se basa en la reciprocidad, de manera que la oficina que ha recibido ayuda de otra en un período de máximo volumen de trabajo presta a su vez funcionarios a esta última cuando el volumen de trabajo se lo permite. Este programa no repercute directamente en el ascenso de los funcionarios que participan en él, pero, al ampliar su experiencia y la variedad del trabajo, contribuye a aumentar su grado de satisfacción con el trabajo y fomenta su movilidad geográfica posterior.

22. En 1995 se adoptaron nuevas disposiciones sobre el destino de los traductores después de su contratación, que han influido claramente en sus perspectivas de carrera. Tradicionalmente, después de aprobar el concurso, todos los traductores eran destinados inicialmente a Nueva York por un período de prueba de dos años. Sólo después de cumplir dos años de formación superior en el servicio y obtener un nombramiento permanente, algunos de ellos recibían una oferta de trabajo, normalmente por un período de dos años, en otro lugar de destino donde hubiera vacantes de categoría P-3. Por diversas razones, como la ausencia de incentivos económicos y la inseguridad en cuanto a la posibilidad de regresar al servicio de traducción correspondiente en la Sede, muchos funcionarios rechazaban la oferta. En 1995 se estableció un nuevo sistema, con arreglo al cual se informa a los candidatos que se presentan a concurso de que, si son seleccionados, podrán ser destinados a cualquier lugar donde la Organización desarrolle sus actividades. Por consiguiente, según las necesidades, los candidatos seleccionados pueden llenar directamente vacantes en oficinas fuera de la Sede. No obstante, esos puestos se prestan a los servicios de conferencias de la Sede por períodos de siete a ocho meses para que los funcionarios que han de ocuparlos se sometan a una capacitación intensiva en Nueva York, después de la cual son enviados al lugar de destino al que se les ha asignado. Este nuevo sistema ha tenido dos consecuencias: en primer lugar, ha contribuido a llenar rápidamente las vacantes en oficinas con una elevada tasa de vacantes, especialmente la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y las comisiones regionales. Como consecuencia secundaria, aunque importante, ha facilitado la rotación de los traductores en esos lugares de destino y agilizado así la sustitución de los funcionarios que, después de un período de servicio fuera de la Sede, deciden, por motivos profesionales o personales, volver a ella o trasladarse a otro lugar de destino.

23. A pesar de esas medidas, sigue habiendo funcionarios de idiomas, fundamentalmente traductores de categoría P-3 con varios años de experiencia, cuyas carreras se estancan por falta de perspectivas de ascenso en las pequeñas dependencias en las que trabajan y porque su cesión e incorporación al servicio de traducción correspondiente en la Sede, que les daría nuevas oportunidades de ascenso, se retrasa por falta de sustitutos adecuados. En parte como respuesta a esta situación se ha considerado el concepto de “traslado con garantías”. Por ejemplo, podría darse a los funcionarios de idiomas al comienzo de su carrera la posibilidad de trasladarse a otros lugares de destino por dos o tres años con la garantía de su posterior reincorporación en el servicio cedente. La idea de un mecanismo de traslado en mayor escala, por el cual todos los funcionarios de los servicios de idiomas rotarían entre la Sede y los demás lugares de destino, ha sido descartada porque los elevadísimos gastos administrativos y de

reinstalación que acarrearía no se verían compensados con un aumento de la productividad. A diferencia de lo que sucede en otros grupos ocupacionales, la experiencia que puede adquirir un funcionario de idiomas en un lugar de destino fuera de la Sede no siempre lo prepara para el trabajo en ésta. Podría recurrirse a los traslados con garantías solamente en los casos, relativamente poco numerosos, en que no surgieran voluntarios para llenar temporalmente vacantes en lugares de destino fuera de la Sede. El Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos están estudiando la viabilidad de este sistema.

Mejora de los servicios de capacitación

24. En los servicios de idiomas, como en cualquier otro grupo ocupacional, la capacitación es un factor importante para las perspectivas de carrera, por lo que deberían mantenerse, y en lo posible aumentarse, las oportunidades de capacitación existentes. La formación lingüística y tecnológica permite mejorar y ampliar la competencia del personal, así como su adaptabilidad y satisfacción en el trabajo; la capacitación en técnicas de gestión prepara al personal para desempeñar funciones de mayor responsabilidad. Con respecto al primer tipo de formación, la Organización dispone ya de servicios propios, que son muy utilizados. En algún momento de su carrera la mayoría de los traductores, intérpretes y editores siguen las clases de idiomas que organiza la Secretaría y que les brindan la oportunidad de adquirir un conocimiento de nuevos idiomas y, llegado el caso, aprobar los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas. La Organización ofrece también cursos especiales de idiomas para quienes ya saben bien una determinada lengua, y el programa de mejoramiento de aptitudes profesionales sustantivas permite a algunos de ellos seguir cursos de idiomas de verano en universidades de países de todo el mundo; durante los últimos años ha aumentado el número de funcionarios de los servicios de idiomas de las Naciones Unidas que han ido a estudiar a España, Francia, Jordania y Rusia. Sin embargo, la financiación de ese programa de gran aceptación general sigue siendo limitada. El personal de lugares de destino fuera de la Sede no tiene suficiente acceso a los cursos de idiomas del exterior e, incluso en la Sede, no siempre se reembolsan íntegramente a todos los participantes los gastos de enseñanza, viajes y estancia, por falta de fondos. Durante los últimos años también ha aumentado considerablemente la capacitación en tecnología de la información recibida por el personal de idiomas, en aspectos tales como el procesamiento de textos, las bases de datos y, recientemente, la traducción con ayuda de computadora. También a este respecto los recursos internos desempeñan un papel importante y se complementan con medios externos, cuando es necesario.

25. Es preciso promover la capacitación del personal de idiomas en técnicas de gestión. Se ha señalado a menudo que, a diferencia de la situación en otros grupos ocupacionales, en muchas ocasiones los ascensos del personal de idiomas de la categoría P-3 a la categoría P-5 reflejan no tanto una mayor dedicación a funciones directivas cuanto una mayor competencia técnica, la experiencia acumulada y la realización de tareas cada vez más difíciles en los servicios de idiomas en que trabajan. Por ello, algunos pueden verse, ya avanzadas sus carreras, en la necesidad de desempeñar funciones directivas sin haber recibido antes una formación adecuada en el empleo. De este modo, el Programa de capacitación en la gestión de los recursos humanos ha sido de especial utilidad para los administradores en los servicios de idiomas. Sin embargo, sería claramente ventajoso aplicarlo con algunos ajustes al personal de idiomas de nivel superior, por lo general de categoría P-5, que actualmente no desempeña funciones directivas pero que debería tener la oportunidad de adquirir las aptitudes necesarias para que en el futuro se le tuviera debidamente en cuenta para ocupar puestos directivos.

Administración central de las plantillas de los servicios de conferencias en todos los lugares de destino

26. El examen de las plantillas de los diversos servicios de idiomas en la Sede y fuera de la Sede y las conclusiones expuestas (véanse los párrafos 5 a 15 *supra*) indican que existen grandes disparidades entre las distintas funciones profesionales y lugares de destino. Las perspectivas de ascenso de los traductores e intérpretes en Nueva York y Ginebra pueden considerarse razonablemente satisfactorias, mientras que la situación de los mismos grupos profesionales en Viena es motivo de preocupación. En los demás tipos de servicios de idiomas, es decir, en los servicios de edición de todos los lugares de destino y de redacción de actas literales y preparación de originales en Nueva York, el ascenso a la categoría P-5, y en muchos casos a la categoría P-4, constituye un objetivo difícil de alcanzar, e incluso inaccesible para la mayor parte del personal subalterno. Por último, el reducido tamaño de las dependencias de idiomas en los lugares de destino menores, como Nairobi y las comisiones regionales, limita aún más las perspectivas de carrera. Como se indicó en los párrafos 19 a 23 *supra*, una manera de paliar el problema es aumentar la movilidad del personal entre distintas funciones y lugares de destino. Otro enfoque posible consiste en una administración más flexible de las plantillas en todos los lugares de destino.

27. En el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2000-2001 se incluyen como parte de las funciones del Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias no sólo los servicios de idiomas y de reuniones en la Sede sino también los que prestan los servicios de conferencias en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. Por consiguiente, las plantillas y los créditos correspondientes a los tres centros de conferencias figuran en una sección del presupuesto, la sección 1B, Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias. Lógicamente, en algún momento habrá que pensar en establecer procedimientos que faciliten las transferencias de puestos y de personal entre los centros de conferencias que están bajo la autoridad del Secretario General Adjunto de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias. Con todo, este cambio requeriría un estudio atento, habida cuenta de la necesidad de reconocer que la autoridad administrativa sobre los Servicios de Conferencias de las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra y en Viena se comparte con los respectivos Directores Generales, y de respetar el principio mencionado por la Asamblea General en su resolución 53/208 B, de que el número y la categoría de los funcionarios deben ser acordes con las necesidades de la Organización. Una vez establecidas en los tres centros de conferencias, las modalidades de la administración central de las plantillas de los servicios de idiomas podrían hacerse extensivas gradualmente a Nairobi y a las comisiones económicas regionales. Con el tiempo, el personal de idiomas de todos los lugares de destino se consideraría parte integrante de un grupo profesional que presta servicios a toda la Secretaría y dentro del cual las perspectivas de carrera podrían mejorarse considerablemente.

IV. Conclusión

28. Con arreglo al presente análisis de los problemas de las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas, es posible indicar varias medidas que la Secretaría podría adoptar para mejorar las perspectivas del personal de idiomas. En primer lugar, está la propuesta de emprender, en el contexto de la preparación del presupuesto para el bienio 2002–2003, es decir, a partir del año 2000, un examen amplio de la clasificación de los puestos de idiomas en todos los lugares de destino, a fin de determinar en qué casos estaría claramente justificada una reclasificación de puestos a un nivel más alto, siempre que la política presupuestaria general lo permitiese. Además, en lo que respecta a las medidas de carácter no presupuestario, seguirá haciéndose lo posible por facilitar la movilidad del personal de idiomas entre funciones y entre lugares de destino. Con ese fin, entre otras cosas, en el año 2000 se organizarán exámenes comunes para la contratación de editores, traductores y redactores de actas literales en los servicios francés e inglés, y proseguirán las consultas con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con objeto de estudiar las modalidades de un sistema limitado de traslados con garantías a lugares de destino fuera de la Sede. También podrían celebrarse conversaciones entre altos funcionarios de la administración del Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias y las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra y en Viena a fin de lograr una mayor flexibilidad y coordinación en la administración de las plantillas de los servicios de idiomas en los tres grandes centros de conferencias de la Organización.

29. La motivación del personal es probablemente uno de los factores más importantes para poder prestar servicios de calidad a los Estados Miembros. A su vez, la existencia de perspectivas de carrera satisfactorias es un incentivo esencial para conseguir un excelente rendimiento profesional. Por consiguiente, como solicitó la Asamblea General en los párrafos 29 y 30 de su resolución 53/208 B, se prestará mayor atención a las perspectivas de carrera, en consonancia con los objetivos de mejorar la calidad de los servicios de conferencias expresados por la Asamblea en las resoluciones sobre el plan de conferencias aprobadas durante los últimos años.