

**INFORME**  
**DE LA**  
**DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION**

**ASAMBLEA GENERAL**

DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 34 (A/37/34)



**NACIONES UNIDAS**



**INFORME**  
**DE LA**  
**DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION**

**ASAMBLEA GENERAL**

DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 34 (A/37/34)



**NACIONES UNIDAS**

Nueva York, 1982

## **NOTA**

**Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras mayúsculas y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.**

INDICE

	<u>Párrafos</u>
I. INTRODUCCION . . . . .	1
II. ORGANIZACIONES PARTICIPANTES . . . . .	2 - 3
III. COMPOSICION DE LA DEPENDENCIA . . . . .	4 - 5
IV. SECRETARIA . . . . .	6
V. PROGRAMA DE TRABAJO . . . . .	7 - 10
VI. CONSULTAS . . . . .	11 - 15
VII. RESUMENES DE LOS INFORMES DE LA DCI . . . . .	16 - 122
A. Informe sobre la aplicación por el sistema de las Naciones Unidas del Plan de Acción de Mar del Plata sobre el desarrollo y la administración de los recursos hídricos (JIU/REP/81/8) . . . . .	17 - 24
B. Relación entre el Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional y las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/9) . . . . .	25 - 33
C. Aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/10 y JIU/REP/82/9) . . . . .	34 - 39
D. Posibles opciones en materia de política de personal: informe sobre el concepto de carrera, la promoción de las perspectivas de carrera y los tipos de nombramiento, pedido a la Dependencia Común de Inspección en virtud de la resolución 35/210 de la Asamblea General (JIU/REP/81/11) . . . . .	40 - 45
E. Informe sobre la Universidad de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/12) . . . . .	46 - 52
F. Informe de la Comisión Económica para Africa: cuestiones de programación, operaciones, reestructuración y descentralización en el plano regional (JIU/REP/82/1) . . . . .	53 - 62
G. Organización y procedimientos de la Secretaría en relación con la preparación de conferencias especiales de las Naciones Unidas (JIU/REP/82/2) . . . . .	63 - 73
H. Segundo informe sobre el concepto de carrera (JIU/REP/82/3) . . . . .	74 - 81

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>
I. Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores: segundo informe sobre los progresos realizados (JIU/REP/82/4) . . . . .	82 - 87
J. Contribución del sistema de las Naciones Unidas a la conservación y ordenación del patrimonio cultural y natural latinoamericano (JIU/REP/82/5) . . . . .	88 - 95
K. Comunicaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/82/6) . . . . .	96 - 102
L. Organización y métodos para los viajes oficiales (JIU/REP/82/7) . . . . .	103 - 114
M. Utilización de expertos y consultores en las Naciones Unidas (JIU/REP/82/8) . . . . .	115 - 122

## I. INTRODUCCION

1. En el presente informe, el decimocuarto preparado por la Dependencia Común de Inspección (DCI) desde su creación el 1° de enero de 1968, figura una relación de las actividades de la Dependencia durante el período comprendido entre el 1° de julio de 1981 y el 30 de junio de 1982 1/.

## II. ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

2. Las organizaciones que participan actualmente en la DCI son las siguientes:

Naciones Unidas y sus órganos afiliados

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)

Organización Mundial de la Salud (OMS)

Unión Postal Universal (UPU)

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)

Organización Meteorológica Mundial (OMM)

Organización Marítima Internacional (OMI)

Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)

Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA)

3. La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) participa en la DCI desde el 1° de enero de 1982. El único organismo especializado que no participa es el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). Tal vez la Asamblea General desee invitar al Consejo de Administración de la FIDA a que examine la posibilidad de participar en la Dependencia Común de Inspección.

### III. COMPOSICION DE LA DEPENDENCIA

4. Al 30 de junio de 1982, la composición de la Dependencia era la siguiente:

- Sr. Maurice Bertrand\*\* (Francia), Presidente
- Sr. Miljenko Vuković\*\* (Yugoslavia), Vicepresidente
- Sr. Mark E. Allen\*\*\* (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)
- Sr. Alexander S. Bryntsev\* (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)
- Sr. Alfred N. Forde\*\* (Barbados)
- Sr. Toman Hutagalung\*\*\* (Indonesia)
- Sr. Moustapha Ould Khalifa\*\* (Mauritania)
- Sr. Julio C. Rodríguez Arias\* (Argentina)
- Sr. Joseph A. Sawe\* (República Unida de Tanzania)
- Sr. Zakaria Sibahi\* (República Arabe Siria)
- Sr. Earl D. Sohm\*\* (Estados Unidos de América)

---

\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1982.

\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1985.

\*\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1987.

5. De conformidad con el artículo 18 de su estatuto, la Dependencia eligió al Sr. Maurice Bertrand como Presidente y al Sr. Miljenko Vuković como Vicepresidente para el año civil que finaliza el 31 de diciembre de 1982. En 1981, el Sr. Zakaria Sibahi y el Sr. Maurice Bertrand ocuparon los cargos de Presidente y Vicepresidente, respectivamente.

### IV. SECRETARIA

6. La secretaría de la Dependencia está compuesta de un Secretario Ejecutivo, el Sr. Murray Chase, 7 funcionarios del cuadro orgánico y 11 funcionarios del cuadro de servicios generales.

### V. PROGRAMA DE TRABAJO

7. De conformidad con el artículo 9 del estatuto de la Dependencia, el programa de trabajo para 1982 fue preparado tras deliberaciones en que participaron todos los Inspectores. El programa de trabajo detallado fue distribuido por el Secretario General de las Naciones Unidas a los Estados Miembros y a las organizaciones participantes en el documento A/37/103.



8. Al preparar el programa de trabajo, los Inspectores tuvieron en cuenta, en la medida de lo posible, las peticiones y sugerencias de las organizaciones participantes.

9. En marzo de 1982, tras haber aprobado el programa de trabajo de la DCI para 1982, la Asamblea General pidió a la Dependencia Común de Inspección que realizara un estudio detallado de la organización, el presupuesto y las actividades del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), a fin de ayudar al Comisionado General a usar del modo más eficaz y racional posible los limitados fondos del OOPS. Al recibir la solicitud, los Inspectores incluyeron en su programa de trabajo para 1982 un estudio sobre la cuestión y modificaron su calendario de trabajo en la forma correspondiente. Se presentará un informe a la Asamblea General en su trigésimo octavo período de sesiones.

10. En mayo de 1982 el Comité del Programa y de la Coordinación pidió a la DCI que preparara un informe que ayudara a la Asamblea General en su examen de las normas y reglamentos sobre la planificación de programas, los aspectos del presupuesto relativos a los programas y los procedimientos de evaluación. En consecuencia, la DCI modificó su programa de trabajo para 1982, a fin de poder presentar un informe a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones.

## VI. CONSULTAS

11. En octubre de 1981, se celebró una reunión en Viena entre el Grupo de Auditores Externos y representantes de la DCI. Los principales aspectos examinados fueron la relación entre los presupuestos por programas y las cuentas presupuestarias, las normas sobre viajes y las agencias de viajes, la utilización de medios de comunicación, los consultores y los métodos de colaboración entre los auditores externos y la DCI.

12. En marzo de 1982, el Presidente de la DCI asistió a algunas reuniones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) durante su 15° período de sesiones celebrado en Ginebra. Las deliberaciones se centraron en torno a los estudios que realizaban la CAPI y la DCI sobre promoción de las perspectivas de carrera en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

13. En abril de 1982, la DCI organizó una reunión oficiosa de evaluación entre organismos de cuatro días de duración a la que asistieron especialistas en materia de evaluación de organizaciones participantes y representantes de otras organizaciones. La reunión formaba parte de una serie de reuniones celebradas en 1977, 1979 y 1981. En ella se examinaron, entre otras cosas, el suministro de información sobre los resultados de las evaluaciones, la relación entre la evaluación y el proceso administrativo, cuestiones relativas al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), problemas comunes a los sistemas de evaluación, y el apoyo de los órganos legislativos y los jefes ejecutivos a las actividades de evaluación. Los participantes expresaron su deseo de que la DCI continuara celebrando esas reuniones oficiosas, que ofrecían una oportunidad para intercambiar opiniones a fin de fomentar el desarrollo de las actividades de evaluación y eran útiles tanto para las organizaciones participantes como para la DCI.

14. La DCI celebró una reunión con la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP), durante su período de sesiones celebrado en Ginebra, en abril de 1982. Se procedió a un útil examen de

cuatro de los informes que preparaba la DCI sobre cuestiones de interés para la Comisión Consultiva. Figuran resúmenes de esos informes en la sección VII, epígrafes G, K, L y M del presente documento.

15. En septiembre y diciembre de 1981 se celebraron en Ginebra reuniones officiosas con representantes de dos grupos de Estados Miembros. Los participantes examinaron el programa de trabajo y los métodos de funcionamiento de la DCI así como la forma en que los órganos intergubernamentales podían aprovechar más los informes de la Dependencia. Los Inspectores están dispuestos a celebrar reuniones similares con representantes de otros grupos, previa solicitud de éstos.

#### VII. RESUMENES DE LOS INFORMES DE LA DCI

16. A continuación se incluyen resúmenes de los informes publicados por la DCI de julio de 1981 a junio de 1982. También se indica la organización a la que se envió cada informe para que tomase las medidas correspondientes.

A. Informe sobre la aplicación por el sistema de las Naciones Unidas del Plan de Acción de Mar del Plata sobre el desarrollo y la administración de los recursos hídricos (JIU/REP/81/8)\*

17. Este informe, de junio de 1981, es la continuación de un estudio de 1972 realizado por la Dependencia Común de Inspección sobre las actividades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con el desarrollo de los recursos hidráulicos (JIU/REP/72/3), que se centraba en los arreglos entre organizaciones para la administración integrada de los recursos hídricos. El presente informe examina lo acontecido a partir de la publicación del primer informe y se centra en las medidas adoptadas dentro del sistema de las Naciones Unidas para poner en práctica el Plan de Acción de Mar del Plata, aprobado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Agua celebrada en marzo de 1977 2/.

18. Esta Conferencia constituyó un hito en la movilización de la opinión pública internacional sobre los problemas institucionales, técnicos y financieros a que hace frente la humanidad en el desarrollo y utilización racionales de los recursos hídricos. La Conferencia examinó toda la gama de problemas en esta esfera desde una perspectiva multidisciplinaria y global, y aprobó un plan general de acción que hacía hincapié en la necesidad de un enfoque colectivo y unificado para resolver esos problemas.

19. El informe hace hincapié en el papel y la responsabilidad primordiales que incumbe a los gobiernos en la planificación y administración de las medidas encaminadas a alcanzar los objetivos del Plan de Acción de Mar del Plata, no sólo porque se necesita una fuerte voluntad política para ellos sino también porque fundamentalmente a nivel nacional los gobiernos pueden ejercer en forma viable sus prerrogativas soberanas para preparar y poner en práctica la legislación y los programas necesarios, así como movilizar los recursos humanos y financieros requeridos.

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/36/411.

20. Al apoyar los esfuerzos de los gobiernos, corresponde a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas desempeñar un papel catalizador (incluido el suministro de insumos técnicos y financieros), en 10 esferas de alta prioridad individualizadas en el Plan de Acción de Mar del Plata; a saber, políticas, planificación y administración del agua; evaluación de los recursos hídricos; abastecimiento de agua a la comunidad y eliminación de desechos; agua para la agricultura; agua para la energía y otros usos; medio ambiente, salud y lucha contra la contaminación; riesgos naturales; capacitación, investigación e información pública; movilización y utilización de los recursos financieros; y cooperación regional e internacional en todas las esferas de actividad y particularmente con respecto a la armonización y fortalecimiento de una legislación internacional sobre el agua.

21. A fin de prestar asistencia efectiva en la aplicación de estas medidas, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tendrán que racionalizar aún más sus arreglos y disposiciones institucionales de coordinación y cooperación a nivel nacional, regional e internacional. Se considera la clave para aumentar la cooperación regional en materia de desarrollo y administración de recursos hídricos que consiste en que las comisiones regionales desempeñen mayores funciones al respecto.

22. En el informe se llega a la conclusión de que, si bien el sistema de las Naciones Unidas ha avanzado encomiablemente en el desempeño de las funciones que se le encomendaron en la Conferencia sobre el Agua, aún queda mucho por hacer en materia de armonización de políticas, procedimientos y programas con arreglo al marco normativo integrado del Plan de Acción de Mar del Plata. El Inspector hace una serie de recomendaciones encaminadas a fortalecer el apoyo técnico e institucional del sistema de las Naciones Unidas con vistas a la consecución de los objetivos del Plan de Acción.

23. Se preparó una nota adicional al informe que se distribuyó con el título "Guide to agencies and offices of the United Nations system active in the water field" (JIU/NOTE/81/1, junio 1981)

24. El informe fue transmitido el 14 de julio de 1981 al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de la OIT, la FAO, la UNESCO, la OMS, la OMM, y el OIEA, para que adoptaran las medidas del caso, y, a título informativo, a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes.

B. Relación entre el Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional y las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/9)\*

25. En su resolución 32/197 de diciembre de 1977, sobre la reestructuración de los sectores económico y social del sistema de las Naciones Unidas, la Asamblea General creó el puesto de Director General de Desarrollo y Cooperación Económica Internacional y asignó al titular las amplias y complejas funciones de asegurar la dirección eficaz de los diversos componentes del sistema de las Naciones Unidas en la esfera del desarrollo y la cooperación económica internacional, la coordinación general de los criterios de desarrollo en el sistema, y garantizar una dirección dentro de las Naciones Unidas en cuanto a la coherencia, coordinación y gestión eficaces de todas las actividades en las esferas económica y social. Posteriormente, en virtud de la resolución 33/202 se le confirió también autoridad sobre

---

\* Distribuido entre los miembros de la Asamblea General con la signatura A/36/419.

todos los servicios y órganos de las Naciones Unidas a nivel de secretarías en los sectores económico y social. Por supuesto, esas y las demás funciones estaban sujetas a la autoridad del Secretario General y no afectaban a las esferas de competencia o las atribuciones de los órganos, tal como figuraban en sus respectivos mandatos.

26. Este informe, de julio de 1981, se refiere sólo a las relaciones del Director General con las entidades de las Naciones, y no a sus funciones en relación con los organismos especializados. Su objetivo consiste en sugerir medios de aplicar en forma más eficaz la resolución 32/197 en las propias Naciones Unidas.

27. Los Inspectores consideran que, hasta ahora, la autoridad que tiene el Director General para desempeñar sus funciones no está suficientemente especificada ni guarda proporción con la naturaleza de sus funciones. Es natural que, durante el período inicial, el nivel de autoridad del Director General y los métodos y procedimientos por los cuales se ejerce revistieran carácter experimental, pero los Inspectores han llegado a la conclusión de que las funciones del Director General no pueden ejecutarse de manera satisfactoria a menos que:

- a) Se especifique más claramente la autoridad del Director General;
- b) Se mejoren los métodos y procedimientos para facilitar su ejercicio de esta autoridad;
- c) Su programa de trabajo sea selectivo y se centre cada año en las principales cuestiones de política;
- d) Otras entidades de las Naciones Unidas le ayuden de hecho en la ejecución de su programa de trabajo;
- e) Se aclaren y fortalezcan sus relaciones con otras entidades en las esferas económica y social.

28. En el informe, los Inspectores proponen medidas para dar efecto práctico a esos cinco requisitos. La autoridad del Director General debería ser compatible con sus funciones y especificarse claramente, y había que publicar con urgencia un boletín del Secretario General y una sección del Manual de Organización de las Naciones Unidas dedicados a su Oficina. Tal vez en algún momento la Asamblea General desee examinar el procedimiento de nombramiento del Director General, quien debería presentar informes periódicos al Secretario General para recabar instrucciones y orientación.

29. Muchas entidades en la esfera económica y social tienen cierto grado de autonomía y algunas entidades se dedican sólo parcialmente a cuestiones económicas y sociales. Ha habido un cierto grado de incertidumbre en cuanto al alcance de la autoridad y del Director General y de sus obligaciones respecto de esas entidades. Se podría informar periódicamente a los organismos intergubernamentales especializados en las esferas económica y social de los progresos realizados y de las decisiones adoptadas respecto de la aplicación de las resoluciones sobre reestructuración, y los organismos deberían pedir al Director General que les informara al respecto y recabara sus opiniones sobre nuevas propuestas en la materia. El Director General debería determinar, con los jefes de las entidades cuyos programas incluyan materias que no fuesen de índole económica y social, qué aspectos de su programa son primordialmente de esa índole de modo que quedasen sometidos a su dirección y autoridad.

30. La aclaración y especificación de la autoridad del Director General permitirían establecer métodos y procedimientos generales para facilitar el desempeño de sus funciones, que deberían ser simples e imponer la menor carga adicional posible a otras entidades. El Director General debería tener un plan de trabajo anual con actividades de importancia prioritaria apoyadas por otras entidades de la Secretaría. Es preciso planificar cuidadosamente las reuniones y los arreglos de enlace a fin de fortalecer los arreglos de consulta del Director General con otras entidades y establecer arreglos y procedimientos más pragmáticos para que los jefes de entidades le presenten informes. Los documentos que reciba el Director General dentro de sus competencias de orientación, coordinación y supervisión deben ser más cuidadosamente seleccionados y presentarse con prontitud; asimismo, habría que fortalecer los arreglos de coordinación a fin de aumentar la coherencia de los programas.

31. También se necesitan métodos y procedimientos para ciertas actividades determinadas que se integren en los procedimientos generales antes descritos. Queda aún por aclarar cabalmente la función que incumbe al Director General en la preparación del proyecto de presupuestos por programas y habría que mejorar los procedimientos para fijar prioridades, identificar actividades obsoletas, marginales o ineficientes y desarrollar la evaluación. El Director General debería determinar los problemas administrativos prioritarios y ayudar a buscar soluciones mediante estudios y evaluaciones. Debería asumir en forma permanente la responsabilidad de resolver problemas de jurisdicción con el fin de ayudar a mejorar la coherencia de los programas. Se proponen ciertas medidas para ayudar al Director General en el fortalecimiento de la coordinación y la coherencia de la labor de análisis, síntesis e individualización de problemas de interés internacional en materias económicas y sociales, y en el ejercicio de sus funciones con respecto a las actividades operacionales para el desarrollo. Es necesario que el Director General mantenga también estrechas relaciones de supervisión con la Oficina de Servicios de la Secretaría para Cuestiones Económicas y Sociales de conformidad con su función de aprobar proyectos de programas y de representar al Secretario General en las reuniones de órganos intergubernamentales en las esferas económica y social.

32. La Oficina del Director General se ha mantenido a un nivel reducido y su organización interna es satisfactoria. Sin embargo, se necesita un enlace más estrecho y directo con las entidades, así como el nombramiento de un asistente de alto nivel que le ayude a ocuparse de los asuntos que requieren su atención simultáneamente.

33. Este informe fue enviado el 24 de julio de 1981 al Secretario General de las Naciones Unidas para que tomase las medidas pertinentes y a los jefes ejecutivos de otras organizaciones participantes para su información. En la resolución 36/187 de 17 de diciembre de 1981, la Asamblea General tomó nota de las observaciones del Secretario General sobre este informe (A/36/419/Add.1). La Asamblea General decidió volver a ocuparse de la cuestión de las relaciones del Secretario General con las entidades de la Secretaría en su trigésimo séptimo período de sesiones, a la luz de las deliberaciones del Consejo Económico y Social en 1982.

C. Aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/10\* y JIU/REP/82/9)\*\*

34. Como se señala en la introducción, este informe, de julio de 1981 y julio de 1982, se preparó en atención a la preocupación expresada por muchos Estados Miembros con respecto a la aplicación inadecuada de numerosas decisiones de la Asamblea General acerca de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría. Tras un profundo análisis de los documentos y datos estadísticos de las Naciones Unidas, los Inspectores llegaron a la conclusión de que la situación en materia de distribución geográfica de puestos en la Secretaría seguía siendo, en general, poco satisfactoria. Diversos factores obstan a consecución de una distribución geográfica equitativa. Los más importantes son las insuficientes gestiones de muchas divisiones de la Secretaría por nombrar candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados para puestos geográficos vacantes, la práctica generalizada de conceder contratos permanentes y la práctica de cubrir las vacantes dando preferencia a los candidatos internos sobre los externos. El hecho de que no se han nombrado suficientes candidatos procedentes de países no representados o insuficientemente representados queda de manifiesto por el hecho de que el número de esos países en la Secretaría ha aumentado tanto en términos absolutos como en proporción al número total de Estados Miembros.

35. En particular al 30 de junio de 1980, los 18 Estados Miembros no representados eran países en desarrollo y, de los 22 Estados Miembros insuficientemente representados, 11 eran países en desarrollo. Persiste una gravísima situación en materia de distribución geográfica del personal con respecto a los países de la región de Europa oriental. Este grupo de países ha estado siempre insuficientemente representado, y en los últimos años, el grado de representación insuficiente de muchos países de esta región ha aumentado aún más. El porcentaje de ciudadanos de estos países en la Secretaría disminuyó del 11,8% del total general en 1963 al 10,8% en junio de 1980 y al 10,2% en diciembre de 1980.

36. Los Inspectores expresan su preocupación por esta situación. Señalan que las recomendaciones contenidas en la resolución 1436 (XIV) de la Asamblea General y reafirmadas en la resolución 35/210 de la Asamblea General, en el sentido de que se continúen y fomenten los esfuerzos del Secretario General por aumentar el número de funcionarios de la Secretaría con nombramientos de duración determinada se están poniendo en práctica con mucha lentitud. Al 30 de junio de 1981, la proporción de funcionarios de la Secretaría con nombramientos de duración determinada era del 38,5% mientras que en muchas otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas era del 70 al 80%, e incluso más, del número total de funcionarios. En este contexto, los Inspectores analizan los aspectos positivos de los contratos de duración determinada en comparación con los permanentes. Si la Asamblea General está realmente empeñada en resolver rápida y definitivamente el problema de la falta de representación o de la representación insuficiente, que afecta a más del 25% de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, es necesario, a juicio de los Inspectores, adoptar medidas para reducir el número de contratos permanentes y para aumentar el de contratos de duración determinada. La práctica actual de cubrir las

---

\* Distribuido entre los miembros de la Asamblea General con la signatura A/36/407.

\*\* Se distribuirá entre los miembros de la Asamblea.

vacantes de preferencia mediante ascensos y traslados internos, sobre todo en los niveles superiores y de formulación de políticas, es contraria a la Carta de las Naciones Unidas y a las decisiones de la Asamblea General. En los párrafos 46 a 70 de este informe se examinan otros factores que obstan a la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa.

37. Los Inspectores hacen 10 recomendaciones para mejorar la distribución geográfica de los funcionarios de la Secretaría. La primera recomendación, que es la más importante, consiste en la aplicación estricta del principio de distribución geográfica equitativa en todas las entidades de la Organización. Sin embargo, a este respecto, los Inspectores no sugieren que se modifiquen las decisiones adoptadas por la Asamblea General para permitir la contratación del 75% del personal de las comisiones regionales entre los ciudadanos procedentes de países que integran dichas regiones. La segunda recomendación se refiere a que, entre 1982 y 1984, por lo menos tres de cada cinco candidatos que sean nombrados para ocupar puestos vacantes sujetos a distribución geográfica en cada entidad sean nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. En la tercera recomendación se señala la conveniencia de reducir el número de funcionarios con contratos permanentes y aumentar el número de funcionarios con contratos de duración determinada, a fin de que en el futuro la mayoría de los titulares de cargos sujetos a distribución geográfica tengan nombramientos de duración determinada. La cuarta recomendación se refiere al examen de la cuestión de la introducción de un nuevo tipo de contrato de duración determinada sujeto a interrupción (rotación). La quinta recomendación se refiere a que los anuncios de vacantes se publiquen de forma simultánea para los candidatos internos y para los externos y que el examen y la selección de los mejores candidatos se realice estrictamente de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y las resoluciones y cláusulas del Estatuto del Personal aprobadas por la Asamblea General que sean pertinentes. Las restantes recomendaciones se refieren, entre otras cosas, al aumento de la representación de los países no representados o insuficientemente representados en puestos superiores o normativos, a la reducción del número de puestos no sujetos a distribución geográfica y a la necesidad de tomar medidas para acortar y simplificar el proceso de contratación y nombramiento.

38. Este informe fue enviado el 27 de julio de 1981 al Secretario General de las Naciones Unidas para que adoptase medidas del caso y a los jefes ejecutivos de otras organizaciones participantes para su información. La Quinta Comisión de la Asamblea General comenzó el examen del informe en el trigésimo sexto período de sesiones. En su decisión A/36/456 de 18 de diciembre de 1981, la Asamblea General tomó nota del informe (A/36/407) y de las observaciones del Secretario General al respecto (A/36/407/Add.1), y decidió continuar el examen del tema en su trigésimo séptimo período de sesiones.

39. A fin de actualizar información objetiva y expresar sus puntos de vista sobre las observaciones del Secretario General (A/36/407/Add.1), los Inspectores prepararon para la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones una adición al informe sobre la aplicación del principio de distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Un análisis de los datos estadísticos y de los documentos oficiales sobre la representación de los Estados Miembros en la Secretaría de las Naciones Unidas indica que no se han registrado grandes cambios cuantitativos ni cualitativos, en la distribución del personal de la Secretaría desde el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General. Puesto que la adición constituye un suplemento del informe de la DCI publicado con la signatura A/36/407, ambos documentos deben ser leídos conjuntamente a fin de comprender mejor la cuestión.

D. Posibles opciones en materia de política de personal: informe sobre el concepto de carrera, la promoción de las perspectivas de carrera y los tipos de nombramiento, pedido a la Dependencia Común de Inspección en virtud de la resolución 35/210 de la Asamblea General (JIU/REP/81/11)\*

40. La Asamblea General pidió a la Dependencia Común de Inspección y a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que procedieran a un nuevo estudio de "las cuestiones de los conceptos de carrera, tipos de nombramiento y promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas", y que presentaran "informes por separado sobre el particular a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones". Debido a los problemas de procedimientos y de fondo que se plantearon, la CDI y la CAPI pronto comprobaron que, para presentar informes sobre el particular, necesitarían más tiempo que el que les había asignado la Asamblea General. Por consiguiente, se decidió que al presentar informes a la Asamblea en su trigésimo sexto período de sesiones, ni la CDI ni la CAPI harían recomendaciones, sino que se limitarían a dar a conocer a la Asamblea General sus respectivos puntos de vista y a solicitarle directivas que les sirvieran de orientación en los estudios posteriores.

41. En consecuencia, en el informe, de agosto de 1981, al tiempo de sugerir respuesta a los puntos concretos mencionados en la resolución 35/210, los Inspectores procuran primordialmente enunciar posibles opciones en cuanto a la concepción de la administración pública internacional como un todo. Se intenta dar un panorama general de la actual situación de la política de personal y de la falta de un sistema coherente que le sirva de base; posteriormente se explican los diversos sistemas posibles sobre los cuales la Asamblea General podrían basar sus decisiones.

42. En el informe se hacen resaltar las tres características principales de la situación actual de la administración pública internacional:

a) La existencia de un debate ideológico y político sobre la concepción misma de la administración pública internacional, que se remonta los orígenes de las Naciones Unidas y que aún no ha conducido al logro de un verdadero acuerdo político sobre cuestiones como la independencia de los funcionarios internacionales, la proporción de personal con nombramientos de duración determinada, etc.;

b) La falta de un sistema coherente de contratación, gestión, promoción de las perspectivas de carrera, evaluación del rendimiento y ascenso del personal, lo cual tiene graves consecuencias para el estado de ánimo del personal y la eficacia de las secretarías;

c) Los reiterados esfuerzos por introducir reformas, hasta ahora sólo han tenido resultados modestos. El sistema de resolver problemas "de a poco" es, sin duda, el único que ha sido posible emplear hasta ahora, pero plantea grandes riesgos, puesto que no permite que la Asamblea General y los órganos normativos de las organizaciones se formen una visión de conjunto de los problemas de personal.

---

\* Distribuido entre los miembros de la Asamblea General con la signatura A/36/432 y Add.1.



43. En vista de la divergencia de opiniones que ha surgido sobre determinadas cuestiones entre la CAPI y la DCI, en el informe se sugiere que es necesario tratar de dar una visión amplia de todos los problemas y tomar decisiones que permitan determinar cuál es el sistema de personal que se desea instituir. Después de analizar los sistemas de personal de organizaciones internacionales que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas y que parecen ser más coherentes y lógicos, en el informe se distinguen tres decisiones principales que deben adoptarse para establecer un sistema coherente de personal:

a) La definición del concepto de carrera para los funcionarios internacionales constituye la primera decisión y la más importante para definir un sistema de personal. La definición que se propone en el informe incluye, en particular, la idea de seguridad en el empleo, la idea de posibilidades de ascensos equitativos y de ritmo medio de progreso y la idea de participación en la definición de las perspectivas de la carrera profesional y, en contrapartida, la aplicación de métodos de contratación que permitan verificar que se tienen las aptitudes necesarias, y la utilización de grupos ocupacionales como trayectoria de carrera típica;

b) La segunda decisión que es indispensable tomar para permitir la yuxtaposición de un verdadero sistema de carrera y de un sistema de nombramientos de duración determinada fijo es la determinación de la proporción entre ambos. Según el informe, esa proporción debe fijarse como resultado de negociaciones políticas y no de una decisión técnica. Es necesario examinar los tipos de nombramientos: debe fijarse un límite superior para la utilización de los contratos de duración determinada y es necesario adoptar medidas que permitan adscripciones alternas. También deben establecerse criterios concretos para la concesión de contratos permanentes;

c) La tercera decisión importante atañe a la definición de los grupos ocupacionales y a su relación con las trayectorias de carrera y los métodos de contratación. Para la DCI, la definición de los grupos ocupacionales en las organizaciones debe hacerse esencialmente a partir de las aptitudes exigidas en el momento del ingreso; los grupos definidos de esta forma representan trayectorias de carrera típicas. Esta decisión está relacionada con el nivel de aptitud y de profesionalismo con que se desea contar en las secretarías. En ese sentido, una consideración esencial es la necesidad de distinguir entre los funcionarios polivalentes que tienen aptitudes de alto nivel en una esfera determinada y los funcionarios especializados;

d) Cuando se hayan adoptado decisiones en relación con las tres opciones fundamentales que se han mencionado, aún habrá que tomar disposiciones, entre otras cosas, sobre el establecimiento de planes de carrera, las actividades de capacitación, y la rotación; los métodos de calificación y los mecanismos que permiten asegurar las posibilidades de ascenso.

44. Al final del informe, figura una tabla en que se resumen las opciones esenciales sobre las que, a juicio de la DCI, la Asamblea General debería adoptar decisiones o impartir directrices de investigación, tanto para la Secretaría de las Naciones Unidas como para la CAPI y la DCI.

45. El 28 de agosto de 1981 el informe fue enviado al Secretario General de las Naciones Unidas para que adoptara las medidas pertinentes y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes, para su información.

E. Informe sobre la Universidad de las Naciones Unidas (JIU/REP/81/12)\*

46. La Universidad de las Naciones Unidas (UNU) fue creada en 1973, año en que la Asamblea General aprobó su carta en la resolución 3081 (XXVIII). La carta especificaba que la Universidad consagraría su labor a la "investigación de los apremiantes problemas mundiales de supervivencia, desarrollo y bienestar humanos de que se ocupan las Naciones Unidas y sus organismos". Las actividades de la UNU no comenzaron hasta septiembre de 1975, año en que el Rector asumió su cargo.

47. Los Inspectores se decidieron a tratar de evaluar la situación y perspectivas de la UNU por una serie de razones relacionadas principalmente con el concepto mismo de una universidad que funciona bajo los auspicios del sistema de las Naciones Unidas y con las expectativas un tanto divergentes a que había dado lugar ese concepto. Asimismo, tenían la impresión de que tanto el Centro de la Universidad como los posibles candidatos de todo el mundo no tenían aún una idea muy clara de los objetivos prácticos que debía perseguir una universidad internacional. En el informe de noviembre de 1981, se intenta, pues, aclarar en cierta medida estas cuestiones fundamentales. Los Inspectores examinaron el contenido de los programas de la Universidad únicamente en la medida necesaria para sacar conclusiones sobre estructuras y métodos, con miras a acrecentar las posibilidades de que Universidad consolidara su posición a nivel internacional. En el informe se pasa revista en forma sucesiva a la organización, las finanzas y el presupuesto, las funciones y las actividades de la UNU.

48. Los Inspectores consideran que la UNU constituye en sí misma una realización, pese al hecho de que su estructura institucional, sus finanzas, sus programas y su prestigio distan todavía mucho de lo que se había previsto. Los primeros seis años han demostrado el potencial de la idea; durante los seis próximos años la UNU tendrá que demostrar no sólo que este concepto único es viable institucionalmente, sino también que sus actividades son valiosas para la comunidad internacional.

49. Complace a los Inspectores advertir que muchas de sus conclusiones parecen coincidir con el enfoque adoptado por el nuevo Rector, en particular: a) la importancia de lograr una mayor interacción y coordinación entre los programas en curso, y la necesidad de establecer un comité asesor en lugar de los tres comités separados que existen en la actualidad; b) la importancia de establecer un presupuesto bienal que se formularía en el marco del plan a mediano plazo; c) la importancia de desarrollar la capacidad intelectual de la sede de la UNU en Tokio; d) la necesidad de desarrollar la red de la UNU de tal forma que permita a la Universidad evolucionar para convertirse de una institución con un centro único en un sistema mundial descentralizado; y e) la necesidad de que cada proyecto o actividad tenga un límite de costo y un plazo definido.

50. Asimismo, se hace hincapié en otros puntos. La Universidad debería tratar de avanzar rápidamente, especialmente en las actividades que la distinguen de otras organizaciones internacionales o instituciones de investigación. Tal vez sea necesario para ello aceptar más riesgos y poner en tela de juicio teorías convencionales. Si bien en el cumplimiento de su mandato, la UNU tendrá tendencia a formular ideas y soluciones globales, también deberá dar importancia al incremento de la capacidad de los países en desarrollo para tratar de encontrar sus propias soluciones.

---

\* Distribuido entre los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/111.

51. Se formulan 15 recomendaciones sobre la organización, las finanzas, el presupuesto, las funciones y las actividades de la UNU. Las recomendaciones principales se refieren al carácter de la Universidad y a la posición y composición del Consejo; a la estructura orgánica de la Universidad; a la capacidad intelectual de la sede la UNU y a su dotación de personal; a varias sugerencias para el perfeccionamiento de las actividades de recaudación de fondos; a la preparación de presupuestos bienales y de un plan de mediano plazo de seis años; al carácter de las relaciones entre el Centro situado en Tokio y las instituciones asociadas de la Universidad; a las políticas de información y difusión; a las actividades de cooperación y coordinación de actividades con las organizaciones de investigación del sistema de las Naciones Unidas y a la posibilidad de que la UNU se convierta en un organismo de ejecución de proyectos mundiales de investigación y capacitación.

52. El 10 de noviembre de 1981 el informe fue enviado al Secretario General de las Naciones Unidas y al Director General de la UNESCO para que tomaran las medidas pertinentes, así como a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes para su información.

F. Informe de la Comisión Económica para Africa: cuestiones de programación, operaciones, reestructuración y descentralización en el plano regional (JIU/REP/82/1)\*

53. Desde su creación en 1958 la Comisión Económica para Africa (CEPA), ha sido un catalizador del desarrollo en la región. En el curso de los años, la CEPA ha desarrollado un programa de actividades multisectoriales mediante el cual ha tratado de proporcionar una base para el análisis y la investigación de los problemas africanos, de facilitar las corrientes de información entre los países, de asesorar a sus miembros y de promover y participar en políticas y actividades coordinadas para satisfacer las apremiantes necesidades de desarrollo económico y social en Africa.

54. En los últimos años el papel de la CEPA se ha fortalecido en virtud de una serie de decisiones de política adoptadas a nivel intergubernamental con arreglo a las cuales hay que reforzar las comisiones regionales a fin de que puedan asumir nuevas funciones en materia de desarrollo y emprender actividades operacionales; cabe mencionar en particular la "resolución sobre reestructuración" de 1977 (32/197). Además, la CEPA en cooperación con la Organización de la Unidad Africana (OUA) sentaron las bases para el Plan de Acción de Lagos, aprobado en 1980, y en cuya ejecución desempeñan papeles centrales. Este Plan constituye un esquema de un sistema de desarrollo africano autosostenido. Este estudio forma parte de la actual serie de estudios que la Dependencia Común de Inspección (DCI) lleva a cabo respecto de las comisiones regionales. Aunque algunos de los problemas consignados se refieren solamente a la CEPA, los Inspectores consideran que otros son de interés para todas las comisiones y otros para todo el sistema de las Naciones Unidas.

55. Con arreglo a la resolución sobre reestructuración, la CEPA, en su condición de "centro principal de desarrollo" y "director de los esfuerzos conjuntos" para la región, debe ampliar sus funciones de programación. El Plan de Lagos presenta un marco amplio de programación, pero la CEPA tiene que hacer frente a enormes problemas para establecer vínculos efectivos de programación conjunta con otros organismos participantes en el desarrollo africano y en ese sentido el avance ha sido lento. Internamente, la CEPA ha desarrollado algunos métodos prometedores

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/119.

para sus nuevas funciones en materia de programación y operacional, aunque aún no se han establecido claramente mecanismos internos de programación. Parece haber grandes posibilidades de que los nuevos métodos de programación regional y gestión de proyectos multilaterales aumente el grado de control por los Estados Miembros como contribución a la autosuficiencia colectiva.

56. Las funciones relativas a la reestructuración han causado numerosos problemas administrativos a la CEPA, que ha tenido que realizar mayores y más complejas actividades con prácticamente los mismos recursos. Los controles, los sistemas y la autoridad en materia administrativa no parecen adecuados para las nuevas necesidades operacionales sobre el terreno y la CEPA no cuenta con suficiente personal de categoría superior para fines de supervisión y desarrollo administrativos. Debido a dificultades múltiples los recursos de personal de la CEPA también se han reducido. La programación "desde la base", por conducto de cinco oficinas subregionales de la CEPA ha resultado prometedora y obtenido apoyo de los Estados Miembros; sin embargo, la insuficiencia e inestabilidad de los recursos entraba en la actualidad la materialización de las posibilidades de esas oficinas en materia de programación, coordinación y operacional.

57. En la resolución sobre reestructuración, se asignaron a las comisiones regionales nueve tareas básicas adicionales encaminadas a dar carácter más amplio y efectivo al desarrollo y la cooperación económicos (resolución 32/197 de la Asamblea General, anexo, sección IV), la CEPA y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas han adoptado una serie de medidas para desempeñarlas. Sin embargo, según se analiza en el informe presentado por el Secretario General en 1980 (A/35/546) el progreso general ha sido lento en la CEPA y otras comisiones. Ello se debe principalmente a que, a pesar de que en numerosas resoluciones de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social se prevé la descentralización gradual de las actividades de las Naciones Unidas y el fortalecimiento de las comisiones, poco se ha hecho al respecto. A principios de 1979 prácticamente se completó la redistribución de los recursos de la sede, con arreglo a la resolución sobre reestructuración, sin embargo, aún no se han materializado las asignaciones presupuestarias y financieras suficientes previstas para las comisiones, que en estos momentos atraviesan un período de serias limitaciones presupuestarias generales. A pesar de los numerosos informes sobre la marcha de los trabajos, se han tomado pocas medidas concretas y en la actualidad no se prevén iniciativas de importancia.

58. Durante los 24 últimos años, la CEPA parece haber logrado una gran variedad de éxitos importantes, aunque no brillantes, en el intento de ayudar a atender las apremiantes necesidades de desarrollo en Africa. La resolución sobre reestructuración parecía indicar que se reforzaría el papel de la CEPA y sus nuevas funciones así como los intentos por desempeñarlas han aumentado las expectativas y las exigencias de los Estados Miembros. Por consiguiente, cinco años después de haberse aprobado la resolución sobre reestructuración, las actividades de la CEPA se encuentran en una etapa crítica. Sin la autoridad y los recursos previstos, la CEPA no podrá asumir cabalmente su papel de "jefe de equipo", mantener el impulso que había cobrado, ni contribuir a la materialización de las grandes posibilidades de aumentar la cooperación y coordinación entre los Estados Miembros y las actividades del sistema de las Naciones Unidas en Africa.

59. Los inspectores recomendaron que el Director General de Desarrollo y la Cooperación Económica Internacional trabajaran en estrecha coordinación con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de determinar y comunicar nuevos métodos para la programación regional y subregional y la gestión de proyectos multilaterales, haciendo hincapié en la administración de proyectos

por Estados Miembros con la asistencia de las comisiones regionales. También deberían examinarse algunas otras iniciativas en materia de programación y coordinación en todo el sistema, en particular con arreglo al Plan de Acción de Lagos.

60. En vista del enorme retraso en la aplicación de las numerosas resoluciones sobre descentralización y con el objeto de proporcionar a las comisiones regionales los recursos que necesitan para ejercer sus funciones de reestructuración, los Inspectores recomiendan, además, que el Director General proceda con las organizaciones de las Naciones Unidas interesadas, a un completo examen a fin de determinar qué facultades, funciones y recursos concretos se descentralizarán, por qué y cuándo. Los Inspectores sugieren asimismo algunas medidas para fortalecer la labor de las comisiones conforme a las nuevas funciones que les confiere la resolución sobre reestructuración y recomiendan que se financie con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas un pequeño grupo de funcionarios en cada una de las oficinas subregionales de la CEPA a fin de apoyar en mejor forma las actividades de esas oficinas.

61. Finalmente los Inspectores consideran que es necesario en la CEPA: a) dar carácter más sistemático al proceso de programación interna; b) establecer a título provisional una dependencia de servicios de administración para atender apremiantes necesidades administrativas y de gestión que existen en la actualidad; y c) resolver otros de los problemas mencionados.

62. Este informe fue enviado el 29 de enero de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas para que adoptara las medidas pertinentes y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones pertinentes.

G. Organización y procedimientos de la Secretaría en relación con la preparación de conferencias especiales de las Naciones Unidas (JIU/REP/82/2)\*

63. Las conferencias especiales que convocan las Naciones Unidas se han convertido en un importante medio de centrar la atención internacional en nuevos problemas y estimular la adopción de medidas para resolverlos. Durante el decenio de 1970 se celebraron unas 30 conferencias internacionales de este tipo, con un costo de cientos de millones de dólares. Aunque estas conferencias especiales han sido durante mucho tiempo objeto de la preocupación de los órganos intergubernamentales, hace poco tiempo comenzó a tratarse de formular un marco sistemático para organizarlas y prestarles servicios.

64. Durante 1980 y 1981 la Secretaría preparó diversos estudios y la Asamblea General aprobó nuevas directrices para remediar esta situación. La Asamblea también invitó a la DCI (resolución 35/10 C) a que realizara un estudio sobre la forma de mejorar la organización de secretaría para conferencias especiales, a fin de recomendar procedimientos destinados a incrementar la eficiencia y la eficacia de los preparativos para dichas conferencias.

65. Los Inspectores examinaron los arreglos correspondientes a una muestra de conferencias especiales celebradas recientemente o previstas para el futuro, incluso dos celebradas en 1981. Si bien centraron su atención en conferencias

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/112.

en gran escala sobre cuestiones económicas y sociales, consideraron que las ideas que figuran en el informe pueden ser también de utilidad respecto de otras conferencias especiales.

66. En la organización y preparación de las conferencias especiales participan por lo menos 23 grupos diferentes de la Secretaría de las Naciones Unidas y ajenos a ella. Cada uno desempeña sus propias funciones y aporta sus propias contribuciones, que es necesario armonizar y estimular para que una conferencia culmine con éxito y asegurar una participación plena en las actividades complementarias que la conferencia procure generar.

67. Los problemas más críticos en la preparación de conferencias especiales anteriores son resultado del hecho de que nadie haya estado claramente a cargo de ella, de no haberse establecido de antemano procesos sistemáticos de planificación y control y de no haberse asignado al proceso de preparación la importancia y el grado de supervisión necesarios. A menudo la planificación preparatoria ha sido imprecisa y los procesos subsiguientes de planificación, programación y control han sido lentos e irregulares. No existen directrices eficaces para la preparación de conferencias y el sistema de presentación de informes es confuso. Como consecuencia, cuando surgen problemas, es difícil formarse una idea de la razón, de lo que debe hacerse y de quién está encargado de resolverlos.

68. La falta de procesos generales de planificación y control se pone de manifiesto asimismo en otras actividades preparatorias. Ha habido demoras en el establecimiento de secretarías sustantivas y en la participación oportuna de los gobiernos huéspedes en la preparación de la conferencia. También ha sido difícil controlar y limitar la documentación y determinar con exactitud las necesidades de servicios de conferencias, así como evaluar la experiencia adquirida una vez que ésta ha finalizado.

69. Los Inspectores llegan a la conclusión de que son necesarios tres cambios fundamentales. Es necesario establecer claramente y coordinar los mecanismos dentro de la Secretaría para la preparación de conferencias especiales. Se necesitan técnicas sistemáticas de planificación y control para dirigir y prestar asistencia al proceso preparatorio. Por último, es necesario examinar más detenidamente las conferencias especiales en el contexto de las políticas generales de la Asamblea General, como parte del programa de conferencias y reuniones de las Naciones Unidas y de la capacidad conexas de prestación de servicios de conferencias, además, como parte de los mecanismos existentes de la Secretaría y de sus actuales programas y responsabilidades.

70. En su informe (JIU/REP/82/2), de 3 de febrero de 1982, los Inspectores recomiendan un nuevo mecanismo de planificación y control mediante la creación de un comité de gestión de la conferencia que el Secretario General organizaría para cada conferencia y para el cual designaría a representantes de la Secretaría con facultades y responsabilidades claras y coordinadas en lo que respecta a la preparación de la conferencia. El Comité debería controlar y planificar todo el proceso preparatorio y, para cada conferencia especial, deberían nombrarse secretarios con experiencia en la administración de conferencias. Habría que aclarar y mejorar el sistema de presentación de informes sobre la marcha de los preparativos de una conferencia, elaborar directrices uniformes y determinar las necesidades esenciales en materia de servicios.

71. Los Inspectores sugieren que se busquen nuevos métodos a fin de aumentar la participación fuera del marco de la Secretaría, que los arreglos para la celebración de conferencias especiales fuera de las sedes permanentes y las necesidades concretas en materia de servicios de conferencia deberían determinarse cuidadosamente y en forma más oportuna y que, después de cada conferencia especial habría que evaluar meticulosamente la experiencia adquirida en su preparación, a fin de que sirviera de base para mejorar la organización de conferencias futuras. Asimismo, los Inspectores acogen complacidos las decisiones de la Asamblea General de utilizar en la medida de lo posible los mecanismos existentes de la Secretaría para las conferencias especiales (resolución 35/10 C) y de armonizar el plan de las conferencias especiales con las necesidades en materia de documentación, integrar la preparación de monografías nacionales en las actividades preparatorias y controlar y limitar la documentación (resolución 36/117 D).

72. Por último, los Inspectores consideran que, a fin de facilitar que el proceso de preparación de las conferencias especiales por la Secretaría sea más ordenado y sistemático, el Consejo Económico y Social y la Asamblea General deberían examinar la posibilidad de elaborar y aprobar directrices para la preparación y evaluación de futuras conferencias, similares a las aprobadas para futuros años internacionales en la resolución 1980/67 del Consejo y en la decisión 35/424 de la Asamblea General.

73. Este informe fue enviado al Secretario General de las Naciones Unidas el 9 de marzo de 1982 para que tomara las medidas pertinentes y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes para su información.

#### H. Segundo informe sobre el concepto de carrera (JIU/REP/82/3)\*

74. Con este informe de marzo de 1982, concluye el informe de la DCI sobre "Posibles opciones en materia de política de personal" (véanse los párrs. 40 a 45 supra), que no contenía recomendaciones formales. Se refiere a importantes cuestiones de política relativas al enfoque global de la administración pública internacional y está dirigida a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

75. Dada la actual situación insatisfactoria de las cuestiones de personal, que se caracteriza por la falta de métodos objetivos de contratación, evaluación del desempeño y ascenso, por la ausencia de "profesionalismo" y de un sistema de promoción de las perspectivas de carrera organizado sobre la base de grupos ocupacionales, ha cobrado gran urgencia la formulación de principios comunes y la introducción de un proceso de reforma que resuelva los dos principales problemas de la administración pública internacional, a saber:

a) la manera de asegurar el más alto grado de eficiencia, es decir, un elevado grado de profesionalismo, en todas las esferas; y

b) la manera de crear un ambiente satisfactorio de trabajo con seguridad en el empleo y oportunidades razonables y justas de ascenso.

76. El informe trata de ofrecer soluciones a estos dos problemas teniendo en cuenta la complejidad y la diversidad de las situaciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los métodos y las reformas que son concebibles

---

\* Será distribuido a los miembros de la Asamblea General.

para las organizaciones más grandes tendrán que adaptarse y simplificarse para las que tienen secretarías más pequeñas. No obstante, en la mayor medida posible, debería preservarse la unidad del sistema común.

77. El primer ámbito en que el informe procura ofrecer orientación se refiere a la aclaración de las relaciones entre los conceptos de "profesión", "carrera" y "grupos ocupacionales". La promoción de las perspectivas de carrera en una administración pública internacional debería basarse en las prácticas de las administraciones públicas nacionales. Por consiguiente, la "carrera" debería definirse como un sistema de administración del personal que entrañase trayectorias uniformes de carrera por grupos ocupacionales, métodos de contratación objetivos, principalmente en la categoría subalterna y oportunidades equitativas de promoción y ascenso siempre que los servicios prestados sean satisfactorios. En el informe se recomendaba además que las organizaciones establecieran una lista de grupos ocupacionales y definieran el ritmo medio de ascenso en cada grupo. A continuación, podría considerarse a los grupos ocupacionales como trayectorias uniformes de carrera, dentro de las cuales se alentaría al personal a actuar con un elevado grado de profesionalismo.

78. Una consecuencia importante de la definición que antecede es que todas las organizaciones deberían introducir métodos objetivos de contratación, preferiblemente utilizando una terminología común. En la categoría inicial (P-2), debía seguirse el ejemplo de las Naciones Unidas, que ya han elaborado métodos de contratación competitivos. Para la contratación en las categorías P-3 y P-4, deberían utilizarse pruebas escritas y orales, y entrevistas personales más sistemáticas en las categorías P-5 y superiores. La selección de los candidatos por grupo ocupacional debería quedar a cargo de grupos de trabajo o juntas examinadoras. También deberían introducirse medidas similares para el cuadro de servicios generales.

79. La aplicación sistemática del concepto de grupos ocupacionales y la introducción de métodos objetivos de contratación sirve de base para un sistema de promoción de las perspectivas de carrera. En este contexto, el informe sugiere una serie de medidas:

a) La introducción de métodos objetivos de brindar oportunidades equitativas de ascenso a todas las categorías del personal, asegurando en particular que la contratación no se efectúe al azar y que una proporción de los puestos de cada categoría se reserve para funcionarios de las categorías inmediatamente inferiores; que, para la mayoría de los grupos ocupacionales, se aumente el número de contrataciones en la categoría P-2 (y se reduzca en la categoría P-3); que se aplique debidamente el principio de la distribución geográfica equitativa en el momento de la contratación; y que no sea demasiado rígida la relación entre las posibilidades de ascenso y la disponibilidad de puestos;

b) La aplicación de medidas para asegurar la máxima equidad en las decisiones relativas a los ascensos, particularmente mediante el establecimiento de comités de nombramientos y ascensos para cada uno de los principales grupos ocupacionales (y subcomités para los grupos más pequeños) que actuarían como juntas examinadoras en las pruebas de contratación escrita y oral y en los procedimientos de supervisión de los ascensos;

c) Desarrollo de actividades de capacitación en el servicio hasta un nivel razonable y su incorporación en una política de promoción de las perspectivas de carrera.



80. Con respecto a los tipos de nombramiento, se recomienda que los criterios que rigen el uso de nombramientos permanentes y de contratos de duración determinada se definan con más precisión (por ejemplo, requisitos de edad, exámenes competitivos, incompatibilidad con otro sistema de carrera). Debería ser posible, en particular, decidir que no se concederá un contrato permanente al comienzo de una carrera. Esto significaría que durante un período que habría de fijarse (por ejemplo, cinco años) sólo se concederían contratos de duración determinada. A la inversa, la concesión de contratos de duración determinada por un período superior a 10 años debería limitarse (excepto para los funcionarios que tengan más de una determinada edad o que trabajen sobre la base de "adscripciones alternas").

81. El informe fue enviado el 22 de marzo de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes para que adoptaran las medidas del caso.

I. Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores: segundo informe sobre los progresos realizados (JIU/REP/82/4)\*

82. Este informe, de marzo de 1982, fue preparado en atención a la petición de la Asamblea General contenida en la sección V de la resolución 35/210 en el sentido de que la Dependencia Común de Inspección continuara vigilando los acontecimientos sobre la situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas e informara a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones a más tardar. La Asamblea expresaba profunda preocupación por la falta de progresos en cuanto al aumento de la proporción de funcionarias en la Secretaría y pidió a los Estados Miembros y al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que adoptaran medidas concretas al respecto.

83. El informe presenta una relación de las medidas adoptadas en las distintas organizaciones desde la presentación del informe sobre la marcha de los trabajos (JIU/REP/80/4, distribuido con la signatura A/35/182). Los cuadros básicos contenidos en el informe se han actualizado para indicar la situación tal como ha evolucionado en cada una de las organizaciones. El informe intenta también hacer un examen breve de los progresos generales realizados desde la publicación del primer informe (JIU/REP/77/7, distribuido con la signatura A/33/105).

84. El Inspector reconoce que ha transcurrido un lapso relativamente breve entre este informe y el publicado en 1980. Si bien se necesita un período considerable para apreciar los progresos y la evolución, ha transcurrido tiempo suficiente para indicar algunas tendencias en la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico tiende en general a aumentar, pero no siempre con la misma rapidez que en el caso de los hombres. En las Naciones Unidas desde 1976 se ha registrado un importante aumento del número de mujeres en las categorías P-4, P-5 y D-1. Esta tendencia en los niveles superiores del cuadro orgánico parece ser la misma en la mayoría de las organizaciones. En cuanto a las funcionarias del cuadro orgánico por nacionalidad, en 1980 estaban representados 110 países en comparación con 103 en 1978. También hay una clara tendencia a contratar un mayor número de mujeres procedentes de países en desarrollo.

---

\* Será distribuido a los miembros de la Asamblea General.

85. El informe examina además las medidas adoptadas sobre cuestiones concretas tales como los objetivos, la igualdad de oportunidades de ascenso y de promoción de las perspectivas de carrera, las medidas contra la discriminación y el hostigamiento, las medidas para acelerar la aplicación de las directrices, el papel de los Estados Miembros y de las oficinas de personal y las guarderías infantiles.

86. El Inspector llega a la conclusión de que las recomendaciones contenidas en el informe (JIU/REP/80/4, distribuido con la signatura A/35/182) siguen siendo válidas y que las organizaciones deberían continuar examinándolas y determinar que cabría hacer para aplicarlas en mayor medida. El informe no repite todas estas recomendaciones pero subraya algunas, en particular las siguientes: los jefes ejecutivos y los órganos legislativos deberían seguir de cerca el problema de la representación de las mujeres; los jefes ejecutivos deberían demostrar efectivamente un interés inequívoco en esta cuestión; las organizaciones deberían insistir a los Estados Miembros para que asumieran su parte de reponsabilidad, proponiendo más candidatas, deberían reconsiderar los objetivos que establecieron y determinar objetivos nuevos y más ambiciosos; deberían examinarse los procedimientos y prácticas de ascenso, así como en materia de capacitación; las oficinas de personal deberían hacer un esfuerzo decidido por presentar al menos una mujer calificada en cada lista de nombres presentados para los puestos del cuadro orgánico; el Comité Administrativo de Coordinación debería seguir vigilando la situación de la mujer en el cuadro orgánico y presentar regularmente informes sobre la cuestión. El Inspector recomienda además que todas las disposiciones de la sección V de la resolución 35/210 de la Asamblea General se apliquen lo antes.

87. Este informe fue enviado el 26 de abril de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes para que adoptaran las medidas del caso.

J. Contribución del sistema de las Naciones Unidas a la conservación y ordenación del patrimonio cultural y natural latinoamericano (JIU/REP/82/5) \*

88. La mala ordenación del patrimonio y la poca importancia que se atribuye a la conservación en el proceso de desarrollo están causando estragos cada vez mayores en todo el mundo. A la larga, muchos de los logros económicos, sociales y culturales alcanzados con gran esfuerzo y a un alto precio por la comunidad nacional e internacional quedarán en peligro o desaparecerán por completo. Por ello es necesario conservar y ordenar adecuadamente el patrimonio finito de la humanidad y por ello también se ha encomendado a las Naciones Unidas, en una serie de instrumentos normativos, resoluciones y otros pronunciamientos internacionales que participe activamente en esa labor.

89. El informe de marzo de 1982, sigue a otros similares realizados por la DCI en África. En América Latina se han puesto en práctica con apoyo del sistema de las Naciones Unidas, numerosos y variados proyectos nacionales y multinacionales en materia de conservación y ordenación del patrimonio. En muchos países latinoamericanos se ha acumulado una gran base de experiencia y conocimientos que podrían compartirse en la región y fuera de ella por conducto de mecanismos adecuados de cooperación técnica entre países en desarrollo. Al sugerir la introducción de mejoras, el informe se centra en cómo el sistema de las Naciones Unidas, con recursos limitados, ha podido hacer frente al desafío de manera racional, coordinada y complementaria.

---

\* Será distribuido a los miembros de la Asamblea General.

90. En lo que respecta al patrimonio natural, el estudio abarca los parques nacionales, las reservas de la biosfera y las zonas naturales igualmente protegidas en su carácter de medios de mantener los procesos ecológicos y de sistemas de conservación de la vida, de preservar la diversidad genética y explotar, sobre una base sostenida, especies y ecosistemas. En lo que respecta al patrimonio cultural, el estudio se refiere básicamente a las obras arquitectónicas e históricas y a los lugares arqueológicos y su contenido y a los bienes culturales que se conservan en museos. Una de las premisas fundamentales del estudio es que el patrimonio natural y el cultural, aun cuando requieran la adopción de políticas diferentes en materia de conservación y ordenación, son dos caras de la misma moneda.

91. En el informe se reseñan las prácticas y políticas imperantes en materia de conservación y ordenación del patrimonio en Latinoamérica. Se examinan la evolución del interés por la conservación, la ratificación y la adhesión a las convenciones internacionales en la materia, los arreglos institucionales para la conservación y ordenación del patrimonio, los programas de capacitación e investigación, la presión que ejerce la población sobre la tierra, el turismo, el nivel de conciencia pública y la capacidad en materia de inventarios. Se describe el papel desempeñado por las Naciones Unidas en todos estos aspectos, y la posibilidad de adoptar medidas adicionales que sirvan para colmar lagunas, especialmente en relación con la formación profesional.

92. Sobre la base de las pruebas documentales disponibles - a menudo dispersas y difíciles de reunir como observaron los Inspectores - y de los resultados de las visitas realizadas a un cierto número de países, el informe pasa a analizar los resultados de la cooperación técnica prestada por el sistema de las Naciones Unidas en apoyo de los esfuerzos a nivel regional y nacional por alcanzar ciertos niveles de conservación y ordenación del patrimonio. Se destacan las innovaciones en materia de cooperación técnica, particularmente las tecnologías de aplicación general y se analizan las deficiencias. También se menciona brevemente el papel desempeñado por otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, habida cuenta de su participación sustancial en cuestiones relacionadas con el patrimonio y de la consiguiente necesidad de complementación entre las actividades de esas organizaciones y de las organizaciones interesadas del sistema de las Naciones Unidas a fin de que los recursos disponibles se utilicen con el máximo de eficacia. Los Inspectores observan, sin embargo, que la coordinación es muy deficiente al nivel regional y nacional y que sería conveniente establecer algún mecanismo de coordinación institucionalizado para aumentar las posibilidades de acción conjunta.

93. Los Inspectores llegan a la conclusión de que si bien las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden enorgullecerse de haber alcanzado algunos logros, a pesar de las limitadas aportaciones, el sistema en su conjunto no parece haber reconocido plenamente la necesidad de un enfoque para el desarrollo de la región orientado hacia la conservación. También observan la falta de un foro intergubernamental de alto nivel con autoridad suficiente para asegurar la aplicación coherente de políticas encaminadas al logro de un desarrollo sostenible. Otra de las conclusiones que se desprende del estudio se refiere a la necesidad de personal capacitado, especialmente profesionales y técnicos de nivel medio especializados en ordenación para una ordenación adecuada de las zonas protegidas.

94. Entre otras cosas, se formulan recomendaciones concretas en relación con la creación de un foro intergubernamental con los auspicios de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y con el fortalecimiento de la capacidad de la Comisión para ocuparse de cuestiones de conservación y medio ambiente por medio de la creación de una División conjunta de la CEPAL y el Programa de las Naciones Unidas

para el Medio Ambiente; la puesta en práctica de la Estrategia Mundial de Conservación; la coordinación de actividades, entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y entre ellas y otras organizaciones u organismos regionales de cooperación para el desarrollo, organizaciones no gubernamentales y otros; la formación profesional; la promoción de vínculos y arreglos en el marco de la cooperación técnica entre países en desarrollo en materia de investigación, formación profesional, servicios de asesoría y difusión de información, y campañas para que haya una mayor conciencia en la esfera de la conservación del patrimonio y del desarrollo ecológico.

95. El informe fue enviado el 19 de mayo de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de la FAO y UNESCO para que adoptaran las medidas pertinentes y, a título informativo, a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes.

K. Comunicaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas  
(JIU/REP/82/6)\*

96. En los últimos años han ocurrido muchas cosas en la esfera de las comunicaciones; la propagación cada vez mayor de la tecnología de los satélites, las computadoras, las microprocesadoras y las telecomunicaciones ha dado origen a nuevos servicios - servicios para conferencias mediante computadoras, equipos electrónicos de correo y teléfonos con "memoria", cuyo uso está generalizado en organizaciones que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, en que según se calcula, se gastan anualmente 100 millones de dólares EE.UU. por concepto de comunicaciones, se ha introducido un cierto grado de modernización, si bien la correspondencia, la valija, el télex y el teléfono siguen siendo los elementos básicos. Este informe de abril de 1982 que constituye la continuación de un estudio similar realizado en 1972 (JIU/REP/72/7), se centra en dos interrogantes básicos, ¿cómo utilizar más eficazmente los servicios de comunicaciones existentes en el sistema de las Naciones Unidas? ¿qué nuevas tecnologías o sistemas pueden complementar mejor los medios tradicionales a fin de aumentar su eficacia?

97. Para la realización de este estudio, la DCI trató de reunir datos comparativos relativos a un período de 10 años en materia de uso de las comunicaciones por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, pronto se hizo evidente que era difícil obtener esa información y que la que existía era de distinta calidad y alcance. La insuficiencia, la inexactitud y la incompatibilidad de la información estadística disponible en muchas organizaciones, la inexistencia de análisis del uso de las comunicaciones y de una planificación a largo plazo de las necesidades en materia de comunicaciones constituían conclusiones, cuya gravedad pusieron de manifiesto los Inspectores.

98. En consecuencia, en el informe no se examinó ni se puede examinar en detalle la eficacia de todos los medios de comunicaciones de que dispone cada una de las organizaciones del sistema común. Más bien, se procura hacer un análisis general de la información disponible sobre gastos en materia de comunicaciones y las tendencias que se observan en la utilización de los medios de comunicación, destacar algunos aspectos de los problemas que se presentan en esa esfera dentro del sistema de las Naciones Unidas y señalar esos problemas a la atención de los

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/372.

administradores de alto nivel y de los órganos intergubernamentales. En el informe también se examinan las más recientes innovaciones tecnológicas introducidas en esa esfera y sus posibles aplicaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas. El análisis se limita a los servicios o medios cuya utilidad ha sido probada y que, en consecuencia, se pueden usar de inmediato en las Naciones Unidas (por ejemplo, la telerreproducción de imágenes, la comunicación por computadora y los equipos electrónicos de elaboración de textos, la telecomunicación como alternativa a los viajes, la radiocomunicación, los satélites). Por último, el informe se refiere a la cooperación en materia de comunicaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas. A este respecto, los inspectores observan que las organizaciones, no sin cierta lógica, han centrado sus esfuerzos en la eficiencia y el carácter confidencial de sus propios servicios de comunicaciones desestimando en ocasiones el hecho de que un sistema racionalizado de comunicaciones y comunes - por ejemplo, el recorrido de la valija, la instalación de líneas telefónicas alquiladas, la puesta en funcionamiento de una red de teleimpresores de las Naciones Unidas y centros de distribución de mensajes, la introducción de equipos compatibles de telerreproducción de imágenes y equipos electrónicos de procesamiento de textos, etc. - podría ser muy ventajoso desde el punto de vista de la prestación de servicios eficaces y de la minimización del costo.

99. Las recomendaciones contenidas en el informe se refieren a la forma de lograr el desarrollo equilibrado de una filosofía en materia de comunicaciones y prestación de servicios adecuados en esa esfera dentro del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta que la comunicación no es un fin en sí misma sino un medio para que las organizaciones de las Naciones Unidas sean más eficaces, respondan mejor a las necesidades y estén en mejores condiciones de hacer frente a la formidable tarea que tienen ante sí.

100. La recomendación más importante está relacionada con la cooperación en materia de comunicaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas; el Secretario General deberá proponer en el marco del Comité Administrativo de Coordinación el establecimiento de un comité especial interorganismos en materia de comunicaciones, en el cual administradores de categoría superior puedan impartir orientación sobre un programa de investigaciones y acción sobre la base del cual se trabajaría en reuniones de funcionarios de menos categoría encargados de cada tipo de servicios de comunicaciones. El mandato sería el siguiente: su objetivo a largo plazo consistiría en estudiar y adoptar un plan en materia de comunicaciones para el sistema de las Naciones Unidas y supervisarlos continuamente; su objetivo inmediato sería facilitar la celebración de reuniones entre expertos en comunicaciones de las organizaciones del sistema común con el fin de preparar el terreno para la elaboración de ese plan. Bajo la dirección de ese comité se podrían realizar, entre otras, las tareas siguientes:

- a) La realización de estudios de expertos sobre mejoramiento de las instalaciones existentes y sobre la utilidad y eficacia de nuevos tipos de equipos de comunicaciones;
- b) El examen y la formulación de políticas y normas generales en materia de comunicaciones; información acerca de nuevas técnicas o prácticas, etc.;
- c) El examen del funcionamiento de redes (existentes o posibles) de comunicaciones para todo el sistema;
- d) La supervisión de la presupuestación realista de los gastos por concepto de comunicaciones, la comparación de costos y el intercambio de información al respecto.

101. Las demás recomendaciones se refieren a la utilización de determinados servicios de comunicaciones por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas:

a) Fomentar el uso de la telerreproducción de imágenes no sólo como alternativa eficaz en relación con el costo del télex, sino también, por ejemplo, para brindar servicios de conferencias a distancia en lugar de enviar un gran número de traductores y mecanógrafos;

b) Estimular también la experimentación con técnicas de comunicación por computadora;

c) Ensayar el uso de equipos de comunicación como una posibilidad de sustituir los viajes para celebrar consultas de rutina o misiones de breve duración. Las teleconferencias parecen ofrecer posibilidades de aplicación inmediata, pero se debe seguir la evolución de las innovaciones que se produzcan en las técnicas de conferencias mediante computadoras;

d) Antes de tratar de modernizar la actual red de radiocomunicaciones de las Naciones Unidas, se debería realizar un estudio detallado de las necesidades de las oficinas exteriores en materia de comunicaciones y de la eficacia funcional y las ventajas de un sistema de comunicaciones que se base en la radiocomunicación;

e) En lugar de considerar la posibilidad de adquirir su propio sistema de comunicación por satélite, las organizaciones de las Naciones Unidas deberían entablar negociaciones con el Consorcio internacional de telecomunicaciones por satélite (INTELSAT) o con consorcios similares y con los gobiernos de los países huéspedes acerca de la adquisición de canales de comunicación en condiciones ventajosas y su utilización, con el fin de que la mayoría de las oficinas de las Naciones Unidas y sus organizaciones puedan quedar enlazadas a una red de comunicaciones por satélite.

102. El informe fue enviado el 6 de mayo de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes para que tomaran las medidas pertinentes.

L. Organización y métodos para los viajes oficiales  
(JIU/REP/82/7)\*

103. Este informe, de junio de 1982, indica que el costo directo de los viajes (billetes y dietas) representa casi el 5% del total de gastos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, excluidos el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), y asciende a 149 millones de dólares de los EE.UU. por año. Se calcula que sólo el costo de los billetes para estas organizaciones es de 85 millones de dólares de los EE.UU. por año, suma a la cual debe agregarse el costo de los pasajes del Banco Mundial y del FMI, de 47 millones de dólares de los EE.UU. Alrededor del 95% de los viajes se realizan por avión. Por consiguiente, el sistema de las Naciones Unidas es uno de los principales clientes de muchas líneas aéreas.

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/357.

104. La mayor parte de las organizaciones hacen los arreglos de viaje por intermedio de una agencia de viajes comercial con la cual tienen contrato. Las estipulaciones de esos contratos y los beneficios que obtienen las organizaciones varían considerablemente. Los arreglos hechos por las Naciones Unidas están entre los menos ventajosos.
105. Las Naciones Unidas no han tomado todas las medidas posibles para reducir el costo de los viajes. Estas medidas deben comprender: el establecimiento de una división de viajes de las Naciones Unidas que preste servicios, inicialmente, a las organizaciones con sede en Nueva York, y que a la larga pueda extender sus servicios a otras sedes principales; arreglos nuevos y más ventajosos con la agencia de viajes comercial en otras sedes celebradas luego de una licitación competitiva; negociaciones con las empresas aéreas para obtener tarifas más económicas; posible establecimiento, a largo plazo, de una agencia de viajes de propiedad de las Naciones Unidas y administrada por las Naciones Unidas; mejora de los procedimientos de autorización y tramitación de los documentos de viaje. Para la aplicación de estas medidas, el Inspector hace once recomendaciones cuyos principales elementos se describen brevemente a continuación.
106. Las Naciones Unidas deberían proceder a la resolución del contrato con su agencia de viajes comercial y, mediante un proceso de licitación competitiva, seleccionar una agencia para que funcione en la Sede de Nueva York. Este arreglo permitiría que los ingresos derivados de las utilidades percibidas por las empresas aéreas se usaran para sufragar el costo que entrañan para las Naciones Unidas los arreglos de viajes. Se calcula que sólo en Nueva York los ingresos adicionales por este concepto serían superiores a 1 millón de dólares de los EE.UU. por año.
107. Si fuese posible, la agencia que funciona en la Sede también debería prestar servicios a las oficinas de las Naciones Unidas fuera de Nueva York. Si ello no resulta inmediatamente factible, estas oficinas deberían celebrar nuevos acuerdos con sus agencias de viaje mediante un proceso de licitación competitiva y sobre la base de las condiciones más favorables imperantes en la actualidad dentro del sistema de las Naciones Unidas.
108. Una agencia de viaje de propiedad y administración de las Naciones Unidas, y en que participaran otras organizaciones del sistema que desearan hacerlo produciría ingresos considerables en concepto de comisiones. En estos momentos las reglamentaciones internacionales impiden este tipo de arreglos, pero estos obstáculos pueden desaparecer a corto plazo en los Estados Unidos de América. Debe examinarse constantemente esta posibilidad y aprovecharse activamente cualquier oportunidad para ponerla en práctica.
109. Las empresas aéreas, cuando lo permiten las reglamentaciones, hacen grandes descuentos a diversos tipos de clientes especiales. Las Naciones Unidas deberán celebrar negociaciones con las empresas aéreas para obtener tarifas favorables por su gran volumen de viajes y estudiar la posibilidad de obtener descuentos gubernamentales, comprar billetes en bloque y también reducir los requisitos que son un obstáculo para obtener las tarifas más económicas.
110. Es posible hacer el mismo viaje, en la misma línea aérea y en la misma clase, pagando tarifas completamente diferentes. Los esfuerzos por obtener las tarifas adecuadas más bajas no deben encomendarse exclusivamente a la agencia de viajes, como sucede en Ginebra, sino que debe ser una actividad conjunta en la cual participan el viajero, el departamento que da origen a la autorización de viaje y la división de viajes. Se sugieren algunas normas para que sea más fácil determinar y aprovechar las tarifas adecuadas más bajas.

111. Muchas líneas aéreas han introducido una clase de pasajes que está entre la primera clase y la clase económica, la llamada clase de negocios. Debe utilizarse esta clase cuando ello no se traduzca en un incremento del total de los gastos directos e indirectos de viajes. En todos sus viajes, los secretarios generales adjuntos, los subsecretarios generales y los representantes deben utilizar la clase de negocios, cuando haya plazas disponibles.

112. En las Naciones Unidas debe controlarse más la duración de los viajes en misión oficial. Debe simplificarse el procedimiento para dar aviso a las autorizaciones de viaje y los reembolsos. Se requiere un estudio de factibilidad para determinar si pueden usarse las computadoras y terminales existentes para facilitar la búsqueda de tarifas más bajas y simplificar la tramitación de los documentos de viaje.

113. A pesar de que las recomendaciones de este informe están dirigidas solamente a las Naciones Unidas, sería muy fructífera la cooperación entre organizaciones, particularmente en la negociación de tarifas más favorables con las empresas aéreas o en relación con la posibilidad de establecer una agencia de viajes de las Naciones Unidas. Por lo tanto, el Inspector sugiere que el Secretario General señale a la atención del Comité Administrativo de Coordinación los problemas planteados en este informe, con el objeto de adoptar un enfoque coordinado en la búsqueda de soluciones e informar sobre ellas a la Asamblea General en su trigésimo octavo período de sesiones.

114. Este informe fue enviado el 30 de junio de 1982 al Secretario General de las Naciones Unidas para que adoptase las medidas del caso, y a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes, a título de información.

M. Utilización de expertos y consultores en las Naciones Unidas  
(JIU/REP/82/8) \*

115. La utilización de consultores y expertos en las Naciones Unidas ha sido motivo de preocupación para los Estados Miembros desde los comienzos de la Organización. Las asignaciones presupuestarias para consultores y expertos aumentaron durante los últimos veinte años de 487.690 dólares en 1962 hasta 8.004.600 en 1981, lo cual representa un incremento de 16,4 veces, mientras que el presupuesto ordinario total de las Naciones Unidas durante el período aumentó de 85,8 millones de dólares a 670 millones de dólares, esto es 7,8 veces. Esto significa que la tasa de crecimiento de las asignaciones para consultores y expertos es el doble de la del presupuesto ordinario. En su vigésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General pidió a la Dependencia Común de Inspección que llevara a cabo un estudio sobre el uso de expertos y consultores contratados por los diferentes servicios de las Naciones Unidas. En atención a ello, la Dependencia Común de Inspección preparó un "Informe sobre la utilización de expertos y consultores en las Naciones Unidas" (JIU/REP/73/3, distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/9112), que fue examinado por la Asamblea General en 1974. Luego de ese informe, la Asamblea, en una decisión adoptada el 18 de diciembre de 1974, esbozó principios y directrices para la utilización de expertos y consultores.

---

\* Distribuido a los miembros de la Asamblea General con la signatura A/37/358.



116. Desde 1974, la Asamblea General ha examinado esta cuestión con creciente preocupación, ya que, a pesar de las medidas tomadas por el Secretario General, la situación general al respecto, sigue siendo poco satisfactoria. Siguen aumentando los gastos por concepto de servicios de expertos externos: las asignaciones para consultores y expertos aumentaron de 5,8 millones en el período 1974-1975 a 16 millones de dólares en el período 1980-1981, es decir, 2,75 veces.

117. En este informe (JIU/REP/82/8, de junio de 1982), los inspectores analizan la situación actual en relación con la utilización de consultores y expertos en las Naciones Unidas con cargo al presupuesto ordinario y examinan los factores básicos que obstan al pleno cumplimiento de las directrices establecidas por la Asamblea General.

118. Una de las principales dificultades para la aplicación de las decisiones de la Asamblea General en materia de la utilización de expertos externos ha sido la falta de una definición precisa de los términos "consultor", "experto" y "contratista". Las definiciones de estos términos que figuran en la instrucción administrativa ST/AI/232, de 28 de noviembre de 1975, no son claras y el resultado inevitable ha sido la confusión.

119. La falta de procedimientos adecuados de presentación de informes sobre el uso de expertos externos es otro defecto grave que ha dado como resultado, en la práctica, la falta de un control financiero y de personal eficaz sobre el uso de fondos para los expertos externos en los departamentos y las oficinas.

120. Los siguientes son algunos de los factores que obstan al pleno cumplimiento de los principios y directrices sobre la utilización de expertos externos establecidos por la Asamblea General:

- a) Falta de normas de productividad para muchas categorías de personal de plantilla;
- b) Falta de métodos precisos para determinar las necesidades de servicios de consultores;
- c) Mecanismo inadecuado para evaluar las solicitudes de servicios de consultores;
- d) Deficiencias en la contratación de consultores sobre la base de la distribución geográfica más amplia posible;
- e) Falta de uniformidad en la determinación del nivel de remuneraciones de los consultores.

121. El informe incluye siete recomendaciones para mejorar la utilización de expertos externos. Según la recomendación 1, los principios y directrices para la utilización de expertos externos, establecidos por la Asamblea General en 1974 son válidos y deben ser aplicados plenamente por todas las entidades de la Secretaría. La recomendación 2 propone que se publique lo antes posible una nueva instrucción acerca de la utilización de expertos externos sobre la base de definiciones claras y correctas de los términos "consultor", "experto", "contratista" y "personal supernumerario", de los principios y directrices establecidos por la Asamblea General y de un examen de los demás aspectos de la utilización de expertos externos a la luz de la experiencia adquirida desde 1975. Según la recomendación 3, para aumentar la eficiencia de la Secretaría, y, por consiguiente, reducir la necesidad

de expertos externos, sería conveniente considerar la factibilidad de establecer normas de productividad para las categorías de personal de plantilla cuando ello fuese posible. La recomendación 4 se refiere a la elaboración de métodos para determinar las necesidades de consultores. La recomendación 5 se refiere a la selección de los consultores. Según la recomendación 6, habría que examinar la posibilidad de establecer una regla relativa a un cierto límite de la remuneración máxima que se pagaría a los consultores que hubiesen sido antes funcionarios y percibiesen una pensión de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La recomendación 7 se refiere a la necesidad de introducir procedimientos adecuados de presentación de informes sobre la utilización de expertos externos, en los que deberán figurar datos acerca de los aspectos principales de la utilización de consultores y expertos.

122. El informe fue enviado al Secretario General de las Naciones Unidas en julio de 1982 para que adoptara las medidas del caso, y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones participantes, para su información.

#### NOTAS

1/ Los informes de los años anteriores fueron distribuidos por el Secretario General con las siguientes signaturas: A/C.5/1241, A/C.5/1304, A/C.5/1368, A/C.5/1433, A/C.5/1515, A/C.5/1598, A/C.5/1676, A/C.5/31/1, A/C.5/32/6, A/C.5/33/5 y A/C.5/34/1; y Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 34 (A/35/34), e ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 34 (A/36/34).

2/ Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Agua, Mar del Plata, 14 a 25 de mayo de 1977 (publicación de las Naciones Unidas, No. de venta: S.77.II.12 y Corrección), cap. I.

-----



---

## كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наведите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---