



## Consejo Económico y Social

Distr. limitada  
28 de junio de 2019  
Español  
Original: inglés

---

### Comité del Programa y de la Coordinación

59º período de sesiones

3 a 28 de junio de 2019

Tema 7 del programa

**Aprobación del informe del Comité sobre su**

**59º período de sesiones**

### Proyecto de informe

*Relator:* Sr. Jun Yamada (Japón)

#### Adición

### Cuestiones relativas a los programas: evaluación

(Tema 3 b))

### Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

1. En su 22ª sesión, celebrada el 18 de junio de 2019, el Comité examinó el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ([E/AC.51/2019/3](#)).
2. El Subsecretario General de Servicios de Supervisión Interna presentó el informe y, junto con representantes de la OSSI y el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, respondió a las preguntas planteadas durante su examen por el Comité.

#### Deliberaciones

3. Las delegaciones expresaron su reconocimiento por el informe, señalando su valor y la importancia del tema. También declararon su apoyo a las cuestiones planteadas y las recomendaciones formuladas y su reconocimiento por el hecho de que esas recomendaciones hubieran sido aceptadas.
4. Varias delegaciones observaron con preocupación las graves deficiencias en la gestión de los recursos humanos que se habían puesto de manifiesto en el informe. Una delegación observó que las recomendaciones parecían ser bastante técnicas, y se mostró de acuerdo con el enfoque práctico adoptado por la OSSI. Sin embargo, la delegación advirtió que no debía darse por sentado que las recomendaciones serían



una panacea para resolver el mayor problema al que se enfrentaba la Organización, en particular en el contexto de los debates infructuosos de la parte principal del septuagésimo tercer período de sesiones de la Quinta Comisión sobre el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos. Otra delegación sostuvo que las recomendaciones eran constructivas y dijo que esperaba con interés su aplicación. También se señaló que la aplicación de las recomendaciones debería dar lugar al cambio de paradigma en materia de recursos humanos que pretendía lograr el Secretario General mediante sus reformas.

5. En lo que respecta a los recursos extrapresupuestarios para las necesidades relacionadas y no relacionadas con puestos, una delegación preguntó cómo se habían utilizado esos recursos en la labor de la Oficina. Observando las graves deficiencias señaladas en los párrafos 40 y 45 del informe, la delegación también pidió aclaraciones sobre la contratación y el desarrollo de las perspectivas de carrera y sobre si la OSSI había incluido o no en su evaluación un examen de la forma en que varios componentes interrelacionados estaban vinculados a la reforma introducida por el Secretario General.

6. Las delegaciones preguntaron por qué la evaluación no había incluido una valoración de la política de movilidad planificada, y se pidió que se aclarara si la política seguía en vigor o se estaba examinando y era susceptible de ser sustituida.

7. Varias delegaciones señalaron que el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas era el principal fundamento para la contratación de personal y debería considerarse fundamental para los principios relativos a la contratación enumerados en el párrafo 21 del informe. Una delegación destacó que el principio del mérito no figuraba en los criterios enunciados en ese párrafo. La delegación opinaba que, pese a que hubiera dificultades para conciliar la contratación basada en el mérito con esos criterios, el criterio principal era el mérito. Citando el ejemplo de la contratación en el servicio exterior, la delegación explicó que el mérito entraba en conflicto con la paridad de género y la distribución geográfica equitativa en algunos casos, dado que por cuestiones culturales las mujeres tendían a optar por la “estabilidad” más que por la vida en el servicio exterior, que exigía viajar con frecuencia. En respuesta a ello, una delegación hizo hincapié en que la consideración del empoderamiento de las mujeres trascendía las meras cuestiones culturales; el problema era más profundo, puesto que comprendía cuestiones de acceso a la educación para las mujeres y las niñas. En ese sentido, la delegación expresó la opinión de que, a pesar de los criterios enumerados en el párrafo 21, en particular la distribución geográfica equitativa, en el informe no figuraba un examen de la forma en que se estaba atendiendo a ese aspecto de la planificación de la fuerza de trabajo, por lo que solicitó más información sobre las actividades de la Oficina al respecto. Otra delegación señaló que la distribución geográfica y la paridad de género no tenían por qué competir con el mérito al contratar a los mejores candidatos. Las delegaciones convinieron en que era necesario hacer más para apartarse de la metodología basada en estereotipos. Sin embargo, una delegación instó a que se eligieran con cautela los parámetros utilizados para determinar el mérito y la excelencia, porque el hecho de que las mejores universidades estuvieran en el mundo occidental daba una ventaja neta a algunos países. Por consiguiente, la delegación subrayó la necesidad de tener en cuenta la representación geográfica, ya que no todos los candidatos con talento tenían las mismas oportunidades educativas de destacar. Otra delegación pidió aclaraciones sobre las medidas que se estaban adoptando para atraer a más candidatas de países en desarrollo.

8. En relación con el párrafo 37 del informe, una delegación observó con preocupación que una evaluación de la Oficina que había hecho la OSSI en 2008 había revelado ineficiencias y que, diez años después, la falta de claridad sobre la delegación de autoridad seguía siendo una preocupación por resolver. Las delegaciones pusieron en tela de juicio la conclusión de la evaluación de que las

continuas reformas y los cambios de prioridades habían modificado la orientación de la Oficina y llevado al límite su capacidad de proporcionar dirección estratégica y apoyo a la Organización en materia de gestión de los recursos humanos. También preguntaron acerca del origen de la continua reforma que se mencionaba en el informe.

9. Varias delegaciones preguntaron cómo se habían tenido en cuenta en la evaluación de la OSSI las últimas reformas institucionales, en particular la reforma de la gestión, y otras pusieron en duda que esas reformas hubieran contribuido a mejorar la gestión de los recursos humanos. A ese respecto, una delegación destacó la importancia de asegurar el debido seguimiento de las recomendaciones y los cambios conexos en relación con el cambio de paradigma. También se manifestó inquietud sobre si las continuas reformas habían afectado a la ejecución de los programas.

10. Algunas delegaciones expresaron preocupación por la baja tasa de promoción y la falta de planificación de la carrera para el personal contratado mediante el programa para jóvenes profesionales. Varias delegaciones también expresaron preocupación por los prolongados plazos de contratación, así como por las ineficiencias en la delegación de autoridad. Una delegación señaló además los condicionantes contradictorios de la necesidad de que la Organización cumpliera con sus obligaciones contractuales respecto de su personal y la necesidad de reorientar la actual fuerza de trabajo para atender a las necesidades, metas y objetivos futuros de la Organización previstos en los mandatos legislativos, además de mencionar el equilibrio entre cumplimiento y resultados en las políticas de recursos humanos. En relación con los párrafos 29 y 30 del informe, la delegación preguntó si la OSSI tenía alguna recomendación sobre la manera de resolver el dilema descrito en el informe de que, según la percepción de los clientes y el personal, la atención se centraba en exceso en el cumplimiento y no tanto en los resultados, a expensas de las necesidades operacionales. En relación con este tema, la delegación pidió aclaraciones sobre la forma en que esas ineficiencias, que entorpecían la ejecución de los mandatos, así como los objetivos relativos a la distribución geográfica a distintos niveles y la paridad de género, se tendrían en cuenta en la reorientación y la renovación de la fuerza de trabajo.

### **Conclusiones y recomendaciones**

11. El Comité acogió con beneplácito el informe de la OSSI sobre la evaluación de la Oficina.

12. El Comité recomendó que la Asamblea General hiciera suyas las recomendaciones que figuraban en los párrafos 62 a 68 del informe de la OSSI sobre la evaluación de la Oficina.