



Asamblea General

Distr. general
8 de agosto de 2001
Español
Original: inglés

Quincuagésimo sexto período de sesiones

Tema 136 del programa provisional*

Plan de conferencias

Tasas de vacantes excesivas en los servicios de idiomas de algunos lugares de destino y cuestiones relacionadas con la contratación de personal para los servicios de idiomas

Informe del Secretario General**

Resumen

En el presente informe se analiza la situación actual de vacantes en los servicios de idiomas de todos los lugares de destino, que pone de manifiesto un mejoramiento general y una disminución de las tasas de vacantes en todos los lugares de destino con problemas crónicos a ese respecto. Se describe el enfoque dinámico que ha contribuido a aliviar los problemas de vacantes.

Con todo, en algunos lugares de destino las tasas de vacantes siguen siendo excesivas, lo que demuestra el resultado limitado de los incentivos existentes para promover la movilidad del personal de los servicios de idiomas. Se ha introducido un procedimiento simplificado para el traslado lateral de estos funcionarios. Se examinan pormenorizadamente las medidas adoptadas para llenar vacantes en la recientemente establecida Sección de Interpretación de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. Se señalan, además, las consecuencias que podría tener en el futuro la aplicación de las disposiciones de la resolución 55/258 de la Asamblea General relacionadas con la movilidad funcional y geográfica del personal.

* A/56/150.

** La nota de pie de página que se pide en la resolución 54/248 de la Asamblea General no fue incluida en el texto.

Se analizan las dificultades que entraña la contratación, ya sea de personal de servicios de idiomas o para ejercer funciones concretas. Se pasa revista a las posibles causas del escaso y aparentemente cada vez menor número de candidatos que aprueban los concursos en los servicios de idiomas. Se describe el éxito de las actividades de capacitación, pasadas y en curso, encaminadas a aumentar el número de candidatos capaces de aprobar los concursos de los servicios de idiomas y se propone reinstaurar un programa de capacitación para intérpretes. Se describe brevemente una iniciativa interinstitucional que tiene por objeto resolver el problema de la capacitación precisamente donde se origina, lo que entraña la cooperación con instituciones de enseñanza.

I. Introducción

1. La Asamblea General, en el párrafo 11 de la sección IV de su resolución 55/222, de 23 de diciembre de 2000, pidió al Secretario General que le presentara, en su quincuagésimo sexto período de sesiones, por conducto del Comité de Conferencias y de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, un informe sobre posibles medidas para aliviar las tasas de vacantes excesivas en los servicios de idiomas de algunos lugares de destino y asegurar la calidad necesaria de los servicios de conferencias en toda la Secretaría. En el párrafo 12 de la misma sección de la resolución, la Asamblea General también pidió al Secretario General que le presentara, en su quincuagésimo sexto período de sesiones, un informe amplio en el que se analizaran los problemas relacionados con la contratación en los servicios de idiomas de todos los lugares de destino y se propusieran medidas para hacerles frente.

2. El presente informe ha sido preparado para dar respuesta a las dos peticiones de la Asamblea General, en vista de la estrecha relación existente entre la cuestión de las altas tasas de vacantes y los problemas relacionados con la contratación de personal para los servicios de idiomas.

3. En la sección II *infra* se ofrecen datos actualizados de la información proporcionada en 1999 sobre la situación de vacantes en los servicios de idiomas de todos los lugares de destino¹; un análisis de los cambios y de las posibles tendencias observadas desde marzo de 1999; así como información en respuesta a la petición que había hecho la Asamblea General en el párrafo 12 de la sección IV de su resolución 55/222 de que el Secretario General continuara haciendo lo necesario para aplicar el sistema de incentivos que atrajera personal de idiomas a todos los lugares de destino donde hubiera una tasa elevada de vacantes; y por último, se ofrece un panorama general de las consecuencias que podrían tener las altas tasas de vacantes en la calidad de los servicios de idiomas y de las salvaguardias establecidas para reducir al mínimo dichas consecuencias.

4. La sección III del presente informe contiene un análisis de las cuestiones relacionadas con la contratación de personal de idiomas y una reseña de las medidas adoptadas o propuestas para hacerles frente.

II. Reducción de las tasas de vacantes excesivas

5. Se ha llevado a cabo un examen de las tasas de vacantes, al 30 de junio de 2001, en los cuatro principales centros de las Naciones Unidas donde se prestan servicios de conferencias (la Sede, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la oficina de las Naciones Unidas en Viena), así como en las cuatro comisiones regionales que poseen sus propios servicios de conferencias² (la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y la Comisión Económica y Social para el África Occidental (CESPAO). Las conclusiones del examen se resumen en el cuadro 1, que incluye también, con fines de referencia, las tasas de vacantes de las que se había informado a la Asamblea General en su quincuagésimo cuarto período de sesiones³.

6. En el cuadro 1 se observa que, desde marzo de 1999, se ha registrado una disminución en el número total de vacantes para todos los servicios de idiomas en todos los lugares de destino, lo que ha redundado en la disminución de la tasa global de vacantes, que pasó del 10,3% al 9%. Esta reducción en la tasa global de vacantes es indicativa del mejoramiento de la eficacia de los procedimientos de contratación, en especial en vista de las tasas de jubilación inusualmente altas registradas en los últimos dos años en los servicios de español, francés y, en menor grado, de inglés y árabe (por ejemplo, el hecho de que casi simultáneamente se haya producido un gran número de jubilaciones anticipadas o normales en la Sección de Traducción al Español de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra hizo que en poco tiempo la tasa de vacantes de dicha Sección excediera del 33%).

7. La tendencia de vacantes existentes en los lugares de destino ha ido evolucionando hasta reducirse la diferencia, de que se había informado en 1999, entre los lugares de destino que tenían los mayores servicios de idiomas, a saber la Sede y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, y los lugares de destino con servicios de idiomas medianos o pequeños. La tasa global de vacantes para la Sede y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra mejoró al pasar del 8,6% al 7,6%, lo que refleja una marcada disminución en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que pasó del 12,2%

en marzo 1999 al 5,9% al 30 de junio de 2001, pero un leve empeoramiento de la situación en la Sede, donde la tasa de vacantes general aumentó en el mismo período del 7% al 8,4%. Esta situación pone de manifiesto que la mayoría de las vacantes en los servicios de idiomas de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra se llenan con traslados laterales desde la Sede. En la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la tasa general de vacantes disminuyó considerablemente, del 21,7% al 16,9%, pero en el servicio de interpretación persiste una excesiva proporción de vacantes. En la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el “salto” de la tasa general de vacantes de cero a casi el 16% obedece al hecho de que en enero de 2001 se estableció una sección permanente de interpretación con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 24 de la sección B de la resolución 54/248 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1999 (las medidas que se están adoptando para llenar las vacantes de puestos de intérpretes en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi se describen en los párrafos 8 y 9 *infra*). En la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la tasa de vacantes en los servicios de idiomas se ha mantenido inferior a las tasas de vacantes generales en la Sede y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. En la CEPA, la CEPAL y la CESPAAO, las tasas de vacantes han mejorado considerablemente, pero siguen siendo excesivas, pues alcanzan al 25%, 20% y 22,2%, respectivamente.

8. Al 30 de junio de 2001, la situación de vacantes en la sección de interpretación de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi era la siguiente: en la cabina árabe, todos los puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 3 de categoría P-3) aún estaban vacantes; en la cabina china, todos los puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 3 de categoría P-3) se habían llenado mediante nombramientos de carrera (por un período de prueba) en las categorías correspondientes; en la cabina española, todos los puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 2 de categoría P-3) habían sido llenados mediante nombramientos de plazo fijo (11 meses), dos en la categoría P-3 y uno en la categoría P-2; en la cabina francesa, de los tres puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 2 de categoría P-3), uno había sido llenado mediante un nombramiento de plazo fijo (11 meses) en la categoría P-3 y los dos restantes habían sido llenados con nombramientos de carrera (por un período de prueba) en la categoría P-2; en la cabina inglesa, todos los puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 2 de categoría P-3) seguían vacantes; y en la cabina rusa,

todos los puestos de plantilla (1 de categoría P-4, 2 de categoría P-3) habían sido llenados mediante nombramientos de carrera (por un período de prueba) en las categorías correspondientes.

9. Las contrataciones efectuadas desde el establecimiento de una sección permanente de interpretación en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi han tenido por objeto cubrir las vacantes restantes, según se describe a continuación.

a) **Cabina árabe.** Se ofrecieron nombramientos de carrera a los candidatos que figuraban en la lista pertinente del concurso y nombramientos de plazo fijo a intérpretes temporeros empleados por las Naciones Unidas o cuyos antecedentes eran conocidos por la Organización, quienes respondieron a los anuncios de vacantes y tras someterse a la debida evaluación, demostraron que estaban a la altura de los requisitos del cargo. Cada una de las ofertas de nombramiento fue hecha en la categoría acorde a la experiencia previa del candidato, de conformidad con la práctica establecida. Todos los candidatos rechazaron las ofertas. Además, cuatro candidatos externos (es decir, que no habían sido empleados anteriormente por la Organización o cuyos antecedentes no eran conocidos por ésta) fueron sometidos a una prueba en la Sede. Uno de ellos satisfizo los requisitos inherentes a un nombramiento de plazo fijo, pero rechazó el puesto en razón de la categoría que se le ofrecía. Actualmente se dispone de una nueva lista de candidatos que aprobaron el concurso para intérpretes árabes que tuvo lugar en enero de 2001, y se están haciendo ofertas a los candidatos que figuran en dicha lista, dándose prioridad a las vacantes existentes en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena.

b) **Cabina inglesa.** Antes de la reciente culminación del proceso de selección resultante del concurso que tuvo lugar en enero de 2001 no había candidatos que hubieran aprobado concursos anteriores y a quienes pudiera ofrecerse puestos. En la actualidad existe un número suficiente de candidatos a quienes se están haciendo ofertas, dando prioridad a las vacantes existentes en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. Además, recientemente un intérprete de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra se ha presentado, con carácter voluntario, para ser asignado a la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi por un período de un año, con efecto a partir del 1º de enero de 2002. Actualmente se están llevando a cabo los trámites

correspondientes a dicha asignación. La combinación de idiomas en que puede trabajar este intérprete permitirá tener servicios de interpretación del ruso.

c) **Cabinas española y francesa.** En enero de 2002 tendrán lugar concursos para las cabinas de ambos idiomas, y Nairobi será uno de los lugares donde se realizarán las pruebas. Se alentará a los intérpretes temporeros que ya están trabajando allí con contratos por períodos fijos a que se presenten a dichos concursos.

10. En el informe sobre las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas presentado a la Asamblea General en la continuación de su quincuagésimo tercer período de sesiones, se estableció que la diferencia en las perspectivas de carrera entre los grandes centros donde se prestan servicios de conferencias y los más pequeños podrían ser la principal causa de las tasas de vacantes altas o excesivas en los últimos.

11. En los lugares de destino que cuentan con amplios servicios de idiomas, las tasas globales de vacantes —que si bien están disminuyendo, siguen siendo bastante altas— únicamente podrían obedecer a las dificultades surgidas en la contratación y a la falta de candidatos idóneos (por ejemplo, en los servicios de interpretación, en el caso de la combinación para traducir del francés y del ruso al inglés, desde 1994 no se han encontrado candidatos que satisfagan los requisitos necesarios para llenar vacantes en todo el sistema). A fin de analizar dichas dificultades es preciso disponer de información pormenorizada sobre la distribución de vacantes por idioma y por categoría de puestos vacantes. En el cuadro 2 se consigna la información pertinente para los servicios de traducción y de interpretación, no solamente para los dos lugares de destino donde se presta el mayor número de servicios de idiomas, sino también para los otros dos centros de conferencias restantes (la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena) donde se ofrecen servicios de idiomas en los seis idiomas oficiales (lo que no ocurre en las comisiones regionales). Los datos consignados en el cuadro reflejan dificultades concretas para cada idioma en contratar el número de candidatos que permita llenar el gran número de vacantes resultantes de la jubilación normal o anticipada de funcionarios.

12. En el documento A/53/919/Add.2 se indica que el sistema de incentivos para traslados de los funcionarios de los servicios de idiomas al que se hace referencia en

la resolución 55/222 de la Asamblea General podría ser el enfoque más eficaz para reducir las tasas de vacantes excesivas en dichos servicios. Así, el sistema previsto consistiría en incentivos no monetarios que hicieran más atractiva la reasignación a lugares de destino con tasas de vacantes excesivas. El Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos han proseguido las consultas encaminadas a definir un conjunto de incentivos más concretos. No obstante, dado que es preciso garantizar la uniformidad de tratamiento de los funcionarios de los servicios de idiomas y de los demás funcionarios, en particular en la aplicación de las normas que rigen la contratación y los ascensos, es muy limitado el margen de utilización de incentivos que den mayor peso a la movilidad en el proceso de ascenso o que garanticen la reabsorción, con ascenso o sin él, en uno de los lugares de destino más grandes después de haber trabajado en un lugar de destino más pequeño.

13. A pesar de dichas limitaciones, la estrecha vigilancia de la situación de vacantes en los lugares de destino con servicios de idiomas de mediana o pequeña capacidad, aunada a un enfoque pragmático y dinámico, ha producido las considerables mejoras de que se informa *supra*, en particular respecto de las comisiones regionales, según se refleja en el cuadro 1. Varias vacantes en la categoría P-4 han sido llenadas mediante el traslado y el ascenso simultáneo de funcionarios de la Sede quienes, si bien cumplían todos los requisitos para obtener un ascenso, deberían haber esperado más tiempo para lograrlo si no se hubieran trasladado. También se han llenado vacantes mediante asignaciones de uno a dos años, que algunas veces han pasado a ser lisa y llanamente traslados. Por último, varias vacantes a nivel de comienzo de carrera en lugares de destino más pequeños han sido llenadas mediante el sistema establecido en 1996, por el cual los candidatos que habían aprobado los concursos de idiomas podrían ser nombrados inicialmente para prestar servicios en cualesquiera de los lugares de destino después de permanecer en la Sede un período de seis meses para recibir capacitación intensiva.

14. Recientemente se han producido dos hechos que podrían aliviar aún más la situación de vacantes en los lugares de destino de capacidad mediana o pequeña. El primero de ellos es la introducción de procedimientos simplificados para el traslado lateral de personal de idiomas. Estos arreglos simplificados, definidos tras

amplias consultas celebradas en el ámbito del Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias y entre este Departamento y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, fueron anunciados por el Secretario General Adjunto de Gestión en abril de 2001. Dichos arreglos prevén no solamente el ejercicio efectivo por el jefe del Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias de su autoridad para trasladar a funcionarios dentro del Departamento, incluidos los servicios de conferencias de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y, con efecto a partir del 1° de enero de 2002, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, sino también de ampliar el alcance de esa autoridad, a título experimental, al personal de idiomas de las comisiones regionales. Los nuevos arreglos facilitarán considerablemente y acelerarán los traslados laterales del personal de idiomas, en la medida en que también permitirá, siempre que el lugar de destino “receptor” esté de acuerdo con ello, obviar la necesidad de llevar a cabo un engorroso proceso de examen. Estos arreglos se inscriben dentro del enfoque “global” de la gestión de los recursos de los servicios de conferencias, que el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias tiene el mandato de proporcionar.

15. El segundo hecho es la aprobación por la Asamblea General de la resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, sobre la gestión de los recursos humanos. En el párrafo 1 de la sección V de dicha resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que formulara “nuevos criterios de movilidad que beneficiaran al máximo a la Organización, que garantizaran el trato justo y equitativo de todos los funcionarios y evitaran la posibilidad de que se abusara de la movilidad utilizándola como medio de coacción contra el personal, teniendo en cuenta la seguridad del empleo en la Organización y otros factores pertinentes, como un plan adecuado de incentivos y garantías de adelanto profesional”. En el párrafo 3 de la misma sección de dicha resolución, la Asamblea General señaló “la diferencia entre la movilidad en un lugar de destino y la movilidad entre distintos lugares de destino”, y consideró que “esta última debía ser un factor más importante en la promoción de las perspectivas de carrera”. En el párrafo 4, la Asamblea pidió al Secretario General “que siguiera estableciendo mecanismos de promoción adecuados, a fin de que existieran suficientes incentivos para la movilidad entre lugares de destino, como la posibilidad de ascenso del funcionario sujeto a esa movilidad”.

16. Cuando se elaboren nuevos criterios de movilidad y nuevos mecanismos para ofrecer incentivos apropiados de movilidad entre los lugares de destino se examinarán debidamente las necesidades de los servicios de idiomas. En tanto se sigue elaborando un plan de movilidad, es prematuro, en la presente etapa, predecir los efectos que podría tener la nueva política de movilidad en la situación de vacantes en los servicios de idiomas. De cualquier manera, seguirá vigilándose muy de cerca la situación de vacantes y seguirá promoviéndose decididamente el enfoque dinámico, todo lo cual ya ha permitido reducir considerablemente las tasas de vacantes excesivas.

17. La situación general de vacantes también podría variar a raíz de las decisiones que pueda adoptar la Asamblea General sobre la base del informe que ha pedido que le presente el Secretario General, en su quincuagésimo sexto período de sesiones, acerca de las consecuencias que tendría que se aumentara a 62 años la edad de jubilación obligatoria para los funcionarios nombrados antes de enero de 1990.

18. Si bien la mejor garantía de la alta calidad de los servicios de idiomas en todos los lugares de destino sería, sin duda, que se los dotara de una plantilla completa y estable de personal de idiomas con experiencia, una de las principales prioridades que se ha impuesto el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias es mantener las normas de alta calidad en los servicios de idiomas, a pesar de las dificultades que enfrenta en materia de dotación de personal, ya sean transitorias o persistentes. La capacidad insuficiente resultante de las altas tasas de vacantes en los servicios de traducción e interpretación es contrarrestada mediante la contratación por períodos breves de personal temporero asignado a puestos vacantes. En el caso de los servicios de traducción, la insuficiencia también puede aliviarse, en cierta medida, mediante la contratación externa (traducción por contrata en virtud de acuerdos de servicios especiales). Dichas prácticas no tienen consecuencias importantes para la calidad de los servicios de idiomas por cuanto la contratación de personal por períodos breves (temporeros) y contratistas se rige por normas estrictas. Los intérpretes temporeros que desean ser incluidos en la lista de intérpretes con experiencia que comparten los lugares de destino deben superar una prueba difícil y posteriormente someterse a un período de estrecha supervisión del desempeño. Los traductores temporeros contratados por las Naciones Unidas son casi

exclusivamente ex funcionarios (jubilados o no jubilados) de la Organización, los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas u otras organizaciones internacionales, con una muy amplia experiencia. (Cabe señalar a este respecto que el monto máximo impuesto por la Asamblea General para los ingresos de los jubilados ha ido menoscabando cada vez más seriamente los esfuerzos de los servicios de idiomas por contratar temporeros cualificados siempre que los necesitan. La cifra en dólares correspondiente a ese límite máximo (40.000) no ha sido modificada desde 1996 y, como medida provisional, podría considerarse la posibilidad de aumentar ese monto para tener en cuenta la inflación registrada en el período transcurrido desde entonces.) Los pocos temporeros que nunca han pertenecido a la plantilla de traductores de las Naciones Unidas, de un organismo especializado o de otra organización internacional han sido seleccionados mediante una prueba, a la que también sigue un período de estricta supervisión del desempeño. Los traductores por contrata provienen casi exclusivamente de las mismas reservas que los traductores temporeros. De no ser así, han sido seleccionados mediante el mismo proceso de prueba y supervisión del desempeño. Además, en la medida en que se espera que produzcan la versión final de una traducción, los traductores por contrata son sometidos a un control de calidad sistemático, a cargo de personal de categoría superior de los servicios de traducción, y la frecuencia de dicho control depende del volumen anual de trabajo de cada uno de los traductores.

III. Cuestiones relativas a la contratación

19. Como se indica *supra*, si bien la movilidad insuficiente del personal de los servicios de idiomas podría ser una causa importante de la persistencia de las altas tasas de vacantes en los lugares de destino con servicios de capacidad media o pequeña (y perspectivas de carrera limitadas), la tasa global de vacantes para todas las funciones de idiomas en todos los lugares de destino es un indicador de la eficacia de los procedimientos de contratación. Más concretamente, como se desprende con claridad de la detallada información que se consigna en el cuadro 2, la persistencia de una alta tasa de vacantes para algunos idiomas (o combinaciones de idiomas) señala la necesidad de obtener mejores resultados en el proceso de contratación y ofrecer capacitación dentro de la Organización.

20. En lo que respecta a todas las funciones de idiomas, los funcionarios de las categorías P-2 o P-3 son contratados exclusivamente mediante concursos. Los concursos son organizados cuando las proyecciones de vacantes en todos los lugares de destino así lo justifican. Los concursos previstos son anunciados en todo el mundo, por conducto de los medios de difusión y del sitio de las Naciones Unidas en la Web, los centros de información de las Naciones Unidas, las asociaciones profesionales y las escuelas de interpretación y traducción; y están abiertos a postulantes que satisfagan requisitos concretos en materia de formación académica, conocimientos de idiomas y experiencia profesional. Una vez que los postulantes han sido preseleccionados sobre la base de dichos requisitos, se establecen los centros donde habrá de llevarse a cabo el concurso, en diversos lugares, en función del número y del lugar de residencia de los postulantes preseleccionados; no es infrecuente que la parte escrita de un concurso de idiomas tenga lugar simultáneamente en 20 ó 30 ciudades de todo el mundo. Los postulantes que hayan completado satisfactoriamente la parte de un concurso correspondiente a los idiomas deben someterse a otro proceso de selección, que consiste en una entrevista, cuyo objeto es determinar la competencia individual. Los candidatos propuestos para ser contratados pasan a integrar una lista de la cual son llenadas las vacantes para desempeñar las funciones de idiomas pertinentes.

21. Dado que el puntaje global necesario para aprobar los concursos de los servicios de idiomas se establece de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, que establece que la consideración primordial para la contratación de personal es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, el número de candidatos que aprueban dichos concursos no guarda relación con el número de vacantes que han de llenarse. La lista con los candidatos que han aprobado el concurso puede ser excesivamente larga, o por el contrario, incluir un número tan escaso que no alcanza a satisfacer siquiera las necesidades inmediatas de contratación.

22. En los últimos años se ha observado que el número de candidatos que aprueban el concurso de idiomas ha ido disminuyendo, en especial para algunos idiomas o combinaciones de idiomas. Esto se ve agravado por el hecho de que cada vez es mayor la proporción de candidatos que han aprobado el concurso y que no aceptan las ofertas iniciales de nombramiento o indican que ya no están interesados en trabajar para las Naciones Unidas.

23. El número de candidatas que aprueba un concurso está en función del número de postulantes que satisfacen los requisitos mínimos para que se les convoque a presentarse al concurso y la calidad de dichos postulantes. En el cuadro 3 se ilustra la índole altamente selectiva de los concursos de idiomas. También queda reflejada la imposibilidad de predecir el número de candidatas que aprueban. Sin embargo, las cifras consignadas en el cuadro no reflejan las dificultades que siguen existiendo para lograr que ciertas combinaciones de idiomas estén suficientemente representadas entre los candidatos que aprueban los exámenes. Existen dificultades crónicas para encontrar intérpretes capaces de trabajar del francés y del ruso al inglés y del inglés y del ruso al francés. Existen dificultades análogas para encontrar traductores capaces de traducir del árabe a otros idiomas oficiales, en particular los idiomas (el francés y el inglés) de los cuales es posible obtener traducciones en los otros tres idiomas oficiales.

24. A fin de aliviar las dificultades de contratación para combinaciones de idiomas en gran demanda, se han organizado concursos abiertos únicamente a candidatas que poseen dichas combinaciones, lo cual ha dado, a veces, resultados decepcionantes. Sin embargo, aún se mantiene esta práctica: por ejemplo, se ha previsto celebrar a comienzos de 2002 un concurso para intérpretes de cabina inglesa capaces de trabajar del ruso, abierto a los candidatos que reciban capacitación en la Organización en el otoño, así como a otros aspirantes; asimismo, en febrero de 2002 tendrá lugar un concurso para traductores del servicio inglés capaces de traducir del árabe, y quizá también tenga lugar en 2002 un concurso similar para traductores del servicio francés, si el concurso previsto para septiembre de 2001 no es aprobado por un número considerable de traductores capaces de traducir del árabe. Con todo, se ha procurado obtener una mejor respuesta de las escuelas, instituciones y asociaciones profesionales que pueden ofrecer candidatas que posean dichas combinaciones de idiomas, y se ha previsto seguir trabajando en ese sentido.

25. Es difícil determinar las causas de la disminución del número de postulantes cualificados para los concursos de idiomas y de los candidatos que aprueban los concursos. La pérdida del interés en los concursos de idiomas de las Naciones Unidas obedece en parte a factores de mercado. En todo el mundo, egresa de los sistemas educativos un número limitado de expertos en idiomas con la competencia necesaria para trabajar en las organizaciones internacionales, y las Naciones Uni-

das quizá no estén en la mejor posición para competir por ese limitado número de especialistas con otras organizaciones internacionales que ofrecen condiciones de servicio más atractivas. Esta hipótesis únicamente podría ser verificada si se realizara un estudio que excede del alcance del presente informe, pero estaría respaldada por la conclusión de que una proporción considerable y aparentemente cada vez mayor de los candidatos convocados para los concursos de idiomas finalmente no se presentan a las pruebas (véase en el cuadro 3), y la conclusión aún más reveladora de que muchos de los candidatos que han aprobado los concursos no aceptan ninguna de las ofertas de nombramiento que les hacen las Naciones Unidas.

26. Ante el número decreciente de postulantes y de candidatas que aprueban los concursos, inicialmente se procedió a aumentar la frecuencia de realización de éstos. Sin embargo, la organización de un concurso es un proceso engorroso y costoso, tanto para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos como para el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias. El aumento de la frecuencia de los concursos entraña gastos considerables y podría ir perdiendo eficacia en el curso del tiempo, pues el recurrir repetidamente a las mismas reservas limitadas de postulantes potencialmente cualificados a la larga produce resultados cada vez más magros.

27. Por consiguiente, es necesario encarar el otro factor que incide en los resultados de los concursos de los servicios de idiomas, a saber, la calidad de los postulantes, en particular para los servicios de interpretación, según se infiere de los resultados consignados en el cuadro 3.

28. La disminución de la calidad que se observa en los postulantes que se presentan a concursos de idiomas podría atribuirse primordialmente a la índole de la capacitación que han recibido los especialistas en idiomas en las instituciones de enseñanza. Si bien dicha capacitación puede ser de excelente calidad para otras profesiones relacionadas con los idiomas para las que existe una gran demanda, al parecer, en algunos aspectos no satisface las necesidades especiales y estrictas de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales de contar con personal multilingüe competente en sus idiomas oficiales concretos.

29. Para los servicios de interpretación, la situación podría corregirse mediante la reinstauración de un programa de capacitación establecido en 1974 con objeto

de allanar las dificultades de contratación, y que dejó de aplicarse en 1992 debido a limitaciones financieras. Dicho programa podría, como ocurrió en el pasado, estar abierto a candidatos de los concursos de intérpretes que hubieran recibido un puntaje general inferior al puntaje mínimo de aprobación, pero suficientemente alto para que justificara su selección para un período de capacitación complementaria intensiva en la Organización, a fin de estar preparados para presentarse al siguiente concurso. Cabe señalar que, a diferencia de lo que ocurre en los servicios de traducción, los intérpretes no tienen la opción de recibir capacitación en el lugar de trabajo debido a la propia índole de su función, pues se espera que los intérpretes produzcan diariamente un trabajo terminado, en lugar de semiterminado.

30. En los 18 años en que se estuvo aplicando, quedó demostrado que el programa daba resultados satisfactorios que excedían del 90%. Después de completar un período medio de capacitación que osciló entre tres y cuatro meses, 76 postulantes pasaron a ser intérpretes de la Organización para las cabinas francesa (23), inglesa (22), árabe (21) y española (10). En China y en la Federación de Rusia se establecieron arreglos especiales para ofrecer capacitación a intérpretes de dichos países. Todavía hay un número suficiente de candidatos cualificados que aprobaron los concursos más recientes para esos dos grupos de idiomas y que podrían ser contratados por la Organización.

31. Si se reinstaurara el programa propuesto, el período de capacitación sería normalmente de tres meses, con la posibilidad de que se prorrogara por un nuevo período de tres meses. La capacitación tendría lugar en la Sede y consistiría en un curso de dos semanas de duración, a cargo de un funcionario superior del Servicio de Interpretación, sobre la metodología de la interpretación y con una introducción a la interpretación en las Naciones Unidas. Después de este período de dos semanas, los pasantes trabajarían en su mayor parte en forma independiente, pero bajo la égida y la supervisión de otros intérpretes de categoría superior en simulacros de reuniones, utilizando cintas y material escrito y asistiendo a reuniones ordinarias. Después de completar la capacitación, se exigiría a los candidatos que se presentaran al concurso oficial para intérpretes de las Naciones Unidas. Al ofrecérseles la capacitación, se informaría a los candidatos de que, de aprobar el concurso, se les exigiría prestar servicios a la Organización por un período mínimo de dos años. Los candidatos recibirían una oferta de trabajo por un período

fijo de tres meses, en calidad de intérpretes pasantes, en la categoría de comienzo de la carrera, conforme a las aptitudes y experiencia que tuvieran. Si no fueran contratados a nivel local, recibirían una prima por asignación para 30 días.

32. Sobre la base de los resultados del examen llevado a cabo en enero de 2001 para intérpretes de cabina inglesa, cuatro candidatos que trabajan del francés y del ruso reunieron los requisitos necesarios para recibir capacitación y, al 1° de agosto de 2001, han estado recibiendo capacitación de acuerdo con las directrices del programa que se indican *supra*. Los gastos originados por sus contratos por períodos fijos se financian con cargo a los recursos asignados para personal temporario general. Dado que el componente más intensivo de la capacitación, a saber, el curso introductorio de dos semanas de duración, tendrá lugar en el mes de agosto, cuando la demanda de servicios de interpretación es muy escasa, la capacitación está siendo impartida por un intérprete de categoría superior de cabina inglesa dentro de la capacidad de que dispone ésta.

33. Los resultados del concurso llevado a cabo en enero de 2001 indican que no existe una necesidad inmediata de organizar un programa de capacitación para intérpretes de cabina árabe. A comienzos de 2002 tendrá lugar un examen para intérpretes al francés y, sobre la base de los resultados, podrá determinarse si es necesario organizar un programa de capacitación interna para intérpretes franceses que trabajen del inglés y del ruso.

34. Dado su alcance, las actividades de capacitación previstas en este momento se llevarán a cabo dentro del nivel aprobado del presupuesto por programas para el bienio 2000-2001. Cualesquiera recursos adicionales que se requieran habrán de consignarse en el contexto del segundo informe sobre la ejecución del presupuesto por programas y a la luz de las necesidades generales en materia de reuniones y de la demanda resultante de servicios de interpretación.

35. La Asamblea General quizá desee aprobar la iniciativa de ofrecer capacitación que se describe *supra* por un período inicial de un año, con sujeción a que se le presente, en su quincuagésimo séptimo período de sesiones y por conducto del Comité de Conferencias, información sobre los resultados obtenidos con las actividades de capacitación que se hayan emprendido, la necesidad de mantener el programa y los arreglos financieros conexos.

36. En el caso de los servicios de traducción, al parecer no hay una necesidad inmediata de establecer un programa de capacitación similar al propuesto para los intérpretes, especialmente en vista de que los traductores pueden optar por la capacitación en el lugar de trabajo, procedimiento al que se recurre cuando se detectan candidatos prometedores en una prueba de selección de traductores por contrata. En virtud de este arreglo, los candidatos que se han presentado a esta prueba y que no están suficientemente cualificados para ser incluidos en la listas de traductores por contrata pero demuestran un potencial adecuado, pueden ser contratados en carácter de temporeros, en la categoría correspondiente al comienzo de carrera, por períodos breves en los cuales, mientras efectúan trabajo de traducción normal bajo estrecha supervisión, reciben una intensa capacitación en el lugar de trabajo con miras a aumentar sus posibilidades de éxito en el siguiente concurso. Este arreglo entraña costos mínimos, dado que los candidatos resultan productivos durante el período de capacitación, y ha dado resultados alentadores. Por ejemplo, tres de los 11 candidatos que aprobaron el último concurso para traductores, editores y redactores de actas resumidas del idioma francés habían recibido dicha capacitación. El único programa de capacitación oficial que se haya instaurado para los traductores fue el programa de capacitación para traductores africanos, establecido a fines del decenio de 1970 con objeto de aliviar el problema crónico y muy grave de vacantes en la CEPA. El programa, financiado con cargo a los recursos asignados a la sección del presupuesto por programas correspondiente a la CEPA, tenía por objeto proporcionar capacitación intensiva a candidatos africanos prometedores, seleccionados mediante un examen previo. La capacitación tenía el propósito de preparar a los participantes en el programa, en un período de seis meses, para presentarse a los concursos previstos para la contratación de traductores árabes, franceses e ingleses. Se pidió a los participantes en el programa que habían aprobado el concurso que prestaran servicios en Addis Abeba por un período mínimo de cinco años. El programa, que había tenido un éxito razonable, dejó de aplicarse en 1996 en razón de limitaciones financieras.

37. La esperanza de que la introducción en 1999, a título experimental, de un concurso común para la contratación de editores, traductores y redactores de actas literales (del cual se obtendría una lista única para las tres funciones) que facilitaría la contratación de editores y redactores de actas literales al ofrecer mejores perspectivas de carrera mediante la movilidad entre

funciones no llegó a concretarse. La experiencia adquirida con tres exámenes comunes pone de manifiesto que, en la práctica, los candidatos que aprueban un concurso tienden a rechazar reiteradamente las ofertas de nombramiento en los servicios de edición o de redacción de actas literales, y prefieren esperar hasta que surja la oportunidad de ingresar a los servicios de traducción. En razón de esta insuficiencia y de algunos otros factores los concursos comunes han dejado de convocarse y, en su lugar, se ha previsto convocar concursos para las tres funciones, en un período de tres días, de los que se obtendrán tres listas separadas de candidatos. El hecho de que los tres concursos diferenciados tengan lugar en el mismo período de tres días no sólo permitirá obtener algunos de los beneficios de los concursos comunes —en especial el logro de economías de envergadura y la posibilidad de que los candidatos capacitados para desempeñar múltiples funciones puedan presentarse a todos los concursos— sino que también ayudará a aliviar las dificultades de contratación que experimentan actualmente algunas dependencias de edición. También se espera que estos concursos celebrados en un período de tres días atraigan a más candidatos que los concursos comunes, pues existen indicios de que la exigencia de que los candidatos demostraran su competencia en tres funciones considerablemente diferentes, en particular una (redacción de actas literales) que casi exclusivamente se exige en las Naciones Unidas, había tenido un efecto de disuasión en los posibles aspirantes.

38. Ciertamente, las diversas iniciativas y propuestas descritas *supra* para mejorar los resultados obtenidos en los concursos de idiomas serían innecesarias si las instituciones de enseñanza que imparten cursos especializados en idiomas ofrecieran un programa de estudios más ajustado a las necesidades especiales de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales. Además, el gran éxito obtenido con los programas de capacitación impartidos en el pasado por las Naciones Unidas mediante períodos de sesiones de capacitación bastante breves, indica que unos ajustes de relativamente menor importancia a los programas de estudio bastarían para aumentar el número de egresados que podrían aprobar los concursos de las Naciones Unidas. En la Reunión entre organismos sobre disposiciones en materia de idiomas, documentación y publicaciones, celebrada en Ginebra del 3 al 6 de julio de 2001, se examinó con suma atención la opción de atacar de raíz el problema de la capacitación en lugar de adoptar medidas correctivas. En dicha Reunión, pa-

trocinada por las Naciones Unidas y a la que asistieron los jefes de los servicios de conferencias de todos los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, así como de las principales organizaciones internacionales que no pertenecen al sistema, entre ellas la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, se decidió establecer un grupo de trabajo que promoverá la cooperación entre las organizaciones internacionales y las principales instituciones de enseñanza que ofrecen capacitación para especialistas en idiomas. Ello tiene por objeto ofrecer mejor información a los profesores y los estudiantes acerca de las profesiones relacionadas con los idiomas que son necesarias en las organizaciones internacionales y, a la larga, emprender proyectos experimentales conjuntos que, según se espera, permitirían ajustar los programas de estudio existentes o establecer vías de capacitación especiales. La Secretaría de las Naciones Unidas está participando activamente en esta iniciativa y mantendrá a los Estados Miembros plenamente informados sobre los avances al respecto.

Notas

- ¹ Las tasas de vacantes existentes al 31 de marzo de 1999 fueron comunicadas a la Asamblea General, en su quincuagésimo cuarto período de sesiones, en el documento A/53/919/Add.2, de 26 de mayo de 1999, titulado “Promoción de las perspectivas de carrera en los servicios de idiomas - Reducción de las tasas de vacantes excesivas en algunos lugares de destino: posibilidad de introducir un sistema de traslados con garantías”.
- ² Las necesidades de prestación de servicios de conferencias para la Comisión Económica para África son atendidas por la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.
- ³ A/53/919/Add.2, cuadro 1.

Cuadro 1
**Panorama general de las tasas de vacantes en los servicios de idiomas
al 30 de junio de 2001
(Puestos del cuadro orgánico)^a**

| Lugar de destino/Servicio de idiomas | Número de vacantes/ Número de puestos | Tasas de vacantes | Tasa de vacantes al |
|--|--|------------------------|---------------------|
| | | al 30 de junio de 2000 | 31 de marzo de 1999 |
| | | (Porcentaje) | |
| Sede | | | |
| Traducción y edición | 38/361 | 10,9 | 8,9 |
| Interpretación | 7/119 | 5,9 | 4,2 |
| Redacción de actas literales | 0/53 | 0 | 0 |
| Total para el lugar de destino | 45/533 | 8,4 | 7 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | | | |
| Traducción y edición | 15/170 | 8,8 | 12,2 |
| Interpretación | 0/84 | 0 | 11,9 |
| Total para el lugar de destino | 15/254 | 5,9 | 12,2 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | | | |
| Traducción y edición | 0/24 | 0 | 0 |
| Interpretación ^b | 7/20 | 35 | – |
| Total para el lugar de destino | 7/44 | 15,9 | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | | | |
| Traducción y edición | 6/45 | 13,3 | 23,1 |
| Interpretación | 5/20 | 25 | 17,6 |
| Total para el lugar de destino | 11/65 | 16,9 | 21,7 |
| Comisión Económica para África | | | |
| Traducción y edición ^c | 2/8 | 25 | 33 |
| Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico | | | |
| Traducción y edición | 1/20 | 5 | 10 |
| Comisión Económica para América Latina y el Caribe | | | |
| Traducción y edición | 2/10 | 20 | 40 |
| Comisión Económica y Social para Asia Occidental | | | |
| Traducción y edición | 2/9 | 22,2 | 55,5 |
| Total | 85/943 | 9 | 10,3 |

^a Se excluyen los puestos de jefe de servicio o de sección. En el caso de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, se han incluido los puestos financiados habitualmente con cargo a los recursos extrapresupuestarios.

^b Se incluyen los puestos cubiertos con contratos por períodos fijos de 11 meses.

^c Se excluyen los puestos que no están asignados a la sede de la CEPA.

Cuadro 2
Distribución por idioma y por categoría de las vacantes en los servicios de traducción e interpretación en los cuatro principales centros de las Naciones Unidas que prestan servicios de conferencias (Puestos del cuadro orgánico)^a

A. Traducción

| <i>Idioma</i> | <i>Vacantes/ Número de puestos</i> | <i>Categoría de los puestos vacantes</i> | <i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i> |
|---|--|--|--|
| Árabe | | | |
| Sede | 8/61 | 5 P-3, 3 P-4 | 13,1 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 1/23 | 1 P-5 | 4,3 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/4 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 1/5 | 1 P-3 | 20 |
| Total | 10/93 | 1 P-5, 3 P-4, 6 P-3 | 10,75 |
| Chino | | | |
| Sede | 5/63 | 5 P-4 | 7,9 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/20 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/3 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/5 | – | 0 |
| Total | 5/91 | 5 P-4 | 5,5 |
| Español | | | |
| Sede | 13/49 | 13 P-4 | 26,5 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 7/25 | 4 P-3, 3 P-4 | 28 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/4 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 1/10 | 1 P-3 | 10 |
| Total | 21/88 | 16 P-4, 5 P-3 | 23,86 |
| Francés | | | |
| Sede | 5/55 | 5 P-4 | 9,1 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 6/35 | 2 P-5, 1 P-4, 3 P-3 | 17,1 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/4 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/10 | – | 0 |
| Total | 11/104 | 2 P-5, 6 P-4, 3 P-3 | 10,6 |
| Inglés | | | |
| Sede | 3/23 | 1 P-3, 2 P-4 | 13 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/15 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/2 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 1/3 | 1 P-4 | 33,3 |
| Total | 4/43 | 3 P-4, 1 P-3 | 9,3 |
| Ruso | | | |
| Sede | 0/50 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 1/37 | 1 P-3 | 2,7 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/4 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/6 | – | 0 |
| Total | 1/97 | 1 P-3 | 1 |

^a Se excluyen los puestos de jefes de servicio o de sección. En el caso de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, se han incluido los puestos financiados habitualmente con cargo a los recursos extrapresupuestarios.

B. Interpretación

| <i>Idioma</i> | <i>Vacantes/ Número de puestos</i> | <i>Categoría de los puestos vacantes</i> | <i>Tasa de vacantes^a (porcentaje)</i> |
|---|--|--|--|
| Árabe | | | |
| Sede | 2/22 | 2 P-3 | 9,1 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/12 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 4/4 | 1 P-4, 3 P-3 | 100 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 2/4 | 2 P-4 | 50 |
| Total | 8/42 | 3 P-4, 5 P-3 | 19 |
| Chino | | | |
| Sede | 0/20 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/12 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/4 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 1/4 | 1 P-3 | 25 |
| Total | 1/40 | 1 P-3 | 2,5 |
| Español | | | |
| Sede | 1/20 | 1 P-3 | 5 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/11 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/3 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/3 | – | 0 |
| Total | 1/37 | 1 P-3 | 2,7 |
| Francés | | | |
| Sede | 1/20 | 1 P-3 | 5 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/17 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/3 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/3 | – | 0 |
| Total | 1/43 | 1 P-3 | 2,32 |
| Inglés | | | |
| Sede | 3/20 | 3 P-3 | 15 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/17 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 3/3 | 1 P-4, 2 P-3 | 100 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 2/3 | 1 P-3, 1 P-4 | 66,7 |
| Total | 8/43 | 2 P-4, 6 P-3 | 18,6 |
| Ruso | | | |
| Sede | 0/17 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra | 0/15 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi | 0/3 | – | 0 |
| Oficina de las Naciones Unidas en Viena | 0/3 | – | 0 |
| Total | 0/38 | – | 0 |

^a En el caso de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, para el cálculo de las tasas se han tenido en cuenta los puestos cubiertos con contratos por períodos fijos de 11 meses.

Cuadro 3
Información estadística sobre los concursos para el servicio de idiomas

A. Traducción

| <i>Concurso</i> | <i>Número de candidatos convocados</i> | <i>Número de candidatos que se presentaron al concurso</i> | <i>Candidatos que aprobaron el concurso</i> |
|---|--|--|---|
| Concurso, en 1999, para traductores, editores y redactores de actas literales del servicio español | 462 | 462 | 21 |
| Examen, en 2000, para traductores, redactores de actas resumidas, editores y redactores de actas literales para el servicio inglés | 277 | 154 | 23 |
| Concurso, en 2000, para traductores, redactores de actas resumidas, editores y redactores de actas literales para el servicio francés | 230 | 171 | 11 |
| Concurso, en 2001, para traductores, editores y redactores de actas literales para el servicio chino | 285 | 251 | Aún no disponible |

B. Interpretación

| <i>Concurso</i> | <i>Número de candidatos convocados</i> | <i>Número de candidatos que se presentaron al concurso</i> | <i>Candidatos que aprobaron el concurso</i> |
|--|--|--|---|
| Concurso, en 1998, para intérpretes del servicio inglés | 37 | 31 | 5 |
| Concurso, en 1998, para intérpretes del servicio árabe | 34 | 32 | 5 |
| Concurso, en 2000, para intérpretes del servicio inglés | 11 | 7 | – |
| Concurso, en 2000, para intérpretes del servicio francés | 50 | 40 | 15 |
| Concurso, en 2000, para intérpretes del servicio español | 126 | 105 | 11 |
| Concurso, en 2001, para intérpretes del servicio inglés ^a | 84 | 51 | 7 |
| Concurso, en 2001, para intérpretes del servicio árabe | 107 | 83 | 8 |

^a El concurso estuvo abierto únicamente a candidatos que trabajaran del francés y del ruso.