



# Asamblea General

Distr. general  
15 de abril de 2003  
Español  
Original: inglés

---

## Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Tema 126 del programa

### Aspectos administrativos y presupuestarios

### de la financiación de las operaciones de las Naciones

### Unidas para el mantenimiento de la paz

## **Medidas para simplificar en mayor medida las directrices de política relacionadas con la asignación provisional de personal a las misiones de mantenimiento de la paz**

### **Informe del Secretario General\***

#### *Resumen*

Este informe se presenta en cumplimiento de la decisión 56/471 de la Asamblea General, de 27 de junio de 2002, sobre los aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, en la que la Asamblea decidió pedir al Secretario General que sugiriera medidas a fin de simplificar en mayor medida las directrices de política para la asignación provisional de personal a las misiones de mantenimiento de la paz y que le informara al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones.

En el informe se pasa revista a toda las categorías de personal de las misiones que reúne las condiciones para ser destinado o reasignado a las misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones del Mantenimiento de la Paz, o entre ellas, y se explica el proceso de solicitud y selección. Además, la política y las directrices establecidas sobre asignación o destino a las misiones se examinan a la luz de las instrucciones administrativas pertinentes y las mejoras de los mecanismos internos del Departamento introducidas para las cuestiones de vacantes y movilidad en las misiones sobre el terreno.

---

\* El documento fue presentado con retraso a los servicios de conferencias debido a la introducción de nuevas políticas de contratación interna que se están aplicando en el Servicio de Apoyo y Administración de Personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. La información relativa a esas políticas se incluye en el informe.



La Asamblea General podría tomar nota de los logros alcanzados hasta la fecha y de las actividades previstas para el futuro que se describen en el presente informe en el contexto de la tendencia general actual a reducir los puestos de personal civil de las operaciones de mantenimiento de la paz y a mejorar los procedimientos y las tecnologías para identificar a los candidatos idóneos para integrar las misiones sobre el terreno.

## I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a lo solicitado por la Asamblea General en su decisión 56/471, en la que el Secretario General sugirió que se adoptaran medidas para simplificar en mayor medida las directrices de política relacionadas con la asignación provisional de personal a las misiones de mantenimiento de la paz y que se informara al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo séptimo período de sesiones.

2. En el informe se examina el proceso según el cual el personal que presta servicios en una misión de mantenimiento de la paz (tanto establecida como especial) puede solicitar y ser seleccionado para un destino o una reasignación temporal a otra misión de mantenimiento de la paz. Además, se esbozan las normas establecidas y las instrucciones administrativas relativas a la autorización para que el personal de las sedes sea asignado o destinado a las misiones y a la rotación del personal de la categoría de oficial del Servicio Móvil.

3. Todo el personal de las Naciones Unidas<sup>1</sup> que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz y en entornos que se dedican a la consolidación de la paz se considera un recurso humano de gran valor, cuya experiencia sobre el terreno y conocimientos de las normas, las prácticas y los procedimientos de las Naciones Unidas son fundamentales para cumplir las obligaciones que les corresponde según los mandatos de las misiones. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz reconoce que el personal de contratación local representa una fuente importante de personal especializado y experimentado, cuya carrera puede promoverse con períodos de servicio en otras misiones. Por consiguiente, periódicamente se selecciona personal contratado localmente para cubrir vacantes en otras misiones, en particular en períodos de intensificación de la demanda y para integrar un determinado grupo ocupacional.

4. Si bien el Departamento reconoce la contribución única de los Voluntarios de las Naciones Unidas, los observadores militares, la policía civil, los consultores internacionales y el personal proporcionado gratuitamente en el desempeño de las obligaciones que les corresponden en el mantenimiento de la paz mundial, dicho personal no se considera personal de las Naciones Unidas, por lo que no se incluye en el ámbito del presente informe.

## II. Categorías del personal de las misiones y opciones administrativas de asignación o destino a las misiones

5. Los funcionarios que tienen contratos de la serie 100 son los funcionarios de la Sede en asignación o destino a las misiones, los funcionarios nombrados para una misión en particular (en general los antiguos funcionarios de la serie 300 que reunieron las condiciones para ser nombrados de nuevo con un contrato de la serie 100), el personal de contratación local de misiones establecidas, el personal de contratación local de misiones especiales (generalmente los antiguos funcionarios de contratación local de la serie 300 que reunieron las condiciones para ser nombrados de nuevo como funcionarios con un contrato de la serie 100), los Oficiales del Servicio Móvil y el personal de organismos con contratos de la serie 100 cedidos a las misiones.

6. *Asignación a una misión.* El personal del cuadro orgánico o de contratación local de una oficina principal con un contrato de la serie 100 puede ser asignado a una misión establecida por un período de hasta dos años, durante el cual su oficina bloqueará el puesto que ocupa hasta su regreso. La asignación a una misión establecida trae consigo el cambio de lugar de destino oficial. Una vez concluida la asignación en la misión, el funcionario regresa a la oficina principal. En función de las necesidades operacionales, si se determina que un funcionario ha recibido una oferta de prorrogar su asignación a una misión después de dos años, y que la ha aceptado, el funcionario podría perder su derecho a que le retengan el puesto, o el derecho a regresar.

7. *Destino a una misión.* El personal del cuadro orgánico o de contratación local de una oficina principal también puede ser destinado a una misión especial por un período determinado (de hasta dos años), durante el cual la oficina principal bloqueará el puesto que ocupa hasta su regreso. Una vez concluido el destino en la misión, el funcionario deberá regresar a su oficina principal. Como en el caso de la asignación a una misión, en función de las necesidades operacionales, si se determina que un funcionario ha recibido una oferta de prorrogar su destino en una misión después de dos años, y que la ha aceptado, el funcionario podría perder su derecho a que le retengan el puesto, o el derecho a regresar.

8. El personal de contratación local con un nombramiento de la serie 100 en las misiones especiales puede ser reasignado a otra misión especial. Siempre que se cumplan los criterios establecidos, transcurridos seis meses dicho personal podrá aspirar a un nombramiento como funcionario internacional (normalmente con un contrato de la serie 300), pero al hacerlo renuncia a todos sus derechos a regresar al puesto anterior.

9. El personal de la categoría del Servicio Móvil es el único personal sobre el terreno que tiene una política de rotación dirigida. No obstante, en marzo de 2002, cuando la publicación de los anuncios de vacantes se convirtió en la forma habitual de cubrir los puestos sobre el terreno vacantes, se empezó a alentar a los oficiales del Servicio Móvil que solicitaran los puestos vacantes pertinentes, incrementando así sus posibilidades de movilidad en la carrera.

10. El personal con contratos de la serie 300 incluye al personal de contratación local y al personal de contratación internacional con un nombramiento de duración limitada asignados a una misión particular. No obstante, eso no se considera una restricción a su movilidad si se hace por necesidades operacionales. Normalmente, si un funcionario tiene un nombramiento de duración limitada de tres años o más y reúne ciertos requisitos, puede aspirar a un nuevo nombramiento con un contrato de la serie 100.

11. El personal de contratación internacional con contratos de la serie 300 puede ser seleccionado para una reasignación, o solicitar ser reasignado, a otra misión especial sin derecho a regresar a la misión de origen. De igual modo, el personal de contratación local de la serie 300 podrá ser seleccionado para una reasignación, o solicitar ser reasignado, a otra misión especial. Siempre que se cumplan los criterios establecidos, transcurridos seis meses dicho personal podrá aspirar a un nuevo nombramiento como funcionario internacional (normalmente con un nombramiento de duración limitada de la serie 300), pero al hacerlo renuncia a todos los derechos a regresar a la misión de origen.

12. Para atender con eficacia períodos de intensificación de la demanda y necesidades operacionales de emergencia, se podrá pedir a todas las categorías de personal sobre el terreno que viaje en comisión de servicio (en asignación provisional) por un período generalmente de hasta tres meses, durante el cual mantienen su derecho a regresar al puesto que ocupen en la misión de origen.

### **III. Instrucciones administrativas, normas y directrices establecidas sobre asignación y destino a las misiones**

13. La política de la Organización que rige la asignación de personal y su reasignación al concluir los servicios prestados en una misión figura en el boletín del Secretario General ST/SGB/277 de 19 de mayo de 1995. Al mismo tiempo se publicó la instrucción administrativa ST/AI/404, de 19 de mayo de 1995, en la que figuran los procedimientos y las directrices aplicables a esa política. En los procedimientos y las directrices se recogen los objetivos globales de la Organización en el contexto del aumento excepcional del número de operaciones de mantenimiento de la paz y operaciones sobre el terreno conexas de las Naciones Unidas y la carga operacional que supone para los departamentos la demanda de personal calificado para prestar servicios en las misiones sobre el terreno. Tales directrices y procedimientos también dimanar de los intereses legítimos del personal que aspira a incorporar los servicios prestados en las misiones a su enriquecimiento profesional y personal.

14. La instrucción administrativa ST/AI/404 se ocupa específicamente de la asignación de personal a las misiones y el bloqueo de los puestos que ocupa el personal destinado; la sustitución del personal que se encuentra de misión; la capacitación y la preparación del personal antes de ser asignado a una misión y el informe sobre la misión y la reintegración del personal que regresa de misión.

15. El nuevo sistema de selección del personal de la Organización establecido en la instrucción administrativa ST/AI/2002/4, de 23 de abril de 2002, también ofrece un nuevo marco para la selección del personal sobre el terreno por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. El sistema se ha concebido para satisfacer diversas necesidades de recursos humanos de la Organización, principalmente la necesidad de disponer de una fuerza de trabajo polifacética y versátil y de ofrecer al personal, mediante mecanismos de movilidad mejorados, con más perspectivas de carrera y experiencias nuevas e interesantes.

### **IV. Mejoras introducidas en los mecanismos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para la selección, reasignación y rotación del personal**

16. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz se basó en las disposiciones contenidas en el boletín del Secretario General ST/SGB/277 y en las instrucciones administrativas ST/AI/404 y ST/AI/2002/4 para mejorar los procedimientos de contratación, selección y reasignación del personal civil sobre el terreno. En tales procedimientos se tienen en cuenta las recomendaciones relativas al personal civil de las operaciones de mantenimiento de la paz contenidas tanto en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (véase A/55/305-S/2000/809) como en el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión

Interna sobre la auditoría de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (A/57/224) y las recomendaciones derivadas de la Estrategia General de Personal (mayo de 2001) incluidas en el informe del Secretario General sobre la aplicación de las recomendaciones del Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/977, párrs. 154 a 163).

17. Como ilustración de tales mejoras, en marzo de 2002, los anuncios de vacantes, ya sean genéricas o específicas, se convirtieron en el medio habitual de cubrir puestos vacantes en las misiones sobre el terreno, en particular en las misiones especiales después de la puesta en marcha inicial. Todas las misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz tienen acceso a los anuncios de vacantes publicadas en el sitio en la Web del Departamento. En los 12 meses transcurridos hasta el 31 de marzo de 2003, el Departamento anunció y cubrió 556 puestos del cuadro orgánico y del cuadro de dirección y 80 puestos del Servicio Móvil.

18. El uso más generalizado de los anuncios de vacantes para cubrir los puestos trae consigo un proceso más transparente y competitivo que ofrece más oportunidades de promoción y movilidad a todo el personal de las Naciones Unidas, ya sea de contratación local o internacional, de las misiones sobre el terreno. El uso más generalizado de los anuncios de vacantes se ha complementado con la elaboración sistemática por el Departamento, durante el bienio 2002-2003, de descripciones genéricas de las funciones de los puestos del Servicio Móvil y el cuadro orgánico que fueron aprobados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

19. Para solicitar un puesto publicado en un anuncio de vacantes específicas o genéricas, el personal interesado presenta una descripción de antecedentes personales o un formulario de solicitud para las misiones al Servicio de Apoyo y Administración de Personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Tales solicitudes se están presentando cada vez en mayor medida por medios electrónicos utilizando el sistema Galaxy y el buzón de Lotus Notes del Departamento. En el caso en que las solicitudes presentadas no logren satisfacer una necesidad operacional concreta (en particular para puestos únicos de “gobernanza”), el Departamento hace una búsqueda de personal calificado en su base de datos de operaciones de mantenimiento de la paz y, si es necesario, en su lista de candidatos externos.

20. Para mejorar la integridad del proceso de contratación y selección, en 2002 el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz capacitó a todos sus oficiales encargados de la colocación del personal y oficiales jefes del personal civil de las misiones sobre los principios y el funcionamiento del sistema de entrevistas basadas en los méritos. Cada vez en mayor medida todo el personal de las misiones sobre el terreno está recibiendo instrucción oficial sobre las competencias básicas para el futuro de las Naciones Unidas y los vínculos de promoción y movilidad de esas competencias con la preparación de anuncios de vacantes, sus propias descripciones de antecedentes personales y el e-PAS (sistema de evaluación de la actuación profesional electrónico), que se está introduciendo sistemáticamente en 2003 a todo el personal civil sobre el terreno, tanto de contratación internacional como de contratación local.

21. En marzo de 2003, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz puso en marcha la lista de despliegue rápido, con el fin de mejorar la capacidad

del Departamento para enviar en el plazo de 14 días a una nueva misión un núcleo preseleccionado y precapacitado de personal sobre el terreno experimentado. Los funcionarios que se ofrecen voluntarios para integrar la lista de despliegue rápido asumen el compromiso de estar destinados durante un período máximo de 90 días, durante el cual el Servicio de Apoyo y Administración de Personal inicia un proceso de contratación y selección amplio y transparente para encontrar personal que sustituya al que integra la lista de despliegue rápido y que regresa a las misiones de origen. Al 2 de abril de 2003, el Departamento había recibido 1.699 solicitudes de funcionarios que deseaban ser incluidos en la lista de despliegue rápido, de los cuales 611 eran de contratación local de misiones de mantenimiento de la paz establecidas y especiales.

22. Al preparar las listas de candidatos seleccionados, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz da preferencia al personal de la Secretaría, los oficiales del Servicio Móvil y el personal civil de las misiones sobre el terreno antes de contratar a candidatos externos. Todo el personal seleccionado para integrar la lista de despliegue rápido son funcionarios civiles, tanto de contratación internacional como de contratación local, que prestan servicios en la Sede y en las misiones sobre el terreno. Durante el proceso de contratación y selección, se da gran importancia a la selección en función de los méritos, teniendo debidamente en cuenta el equilibrio geográfico y de género de las misiones. En las dos misiones en que el Departamento ha delegado cierta autoridad para contratar y seleccionar personal (la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK) y la Administración de Transición de las Naciones Unidas para Timor Oriental/Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Timor Oriental (UNTAET/UNMISET), se han establecido mecanismos de control para garantizar que se cumplen los principios descritos.

## V. Conclusiones

23. **Las mejoras que se introduzcan en los procedimientos de contratación, selección y reasignación del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz deben considerarse en el contexto de las tendencias globales actuales de la dotación de personal de las operaciones de mantenimiento de la paz. Tal vez el obstáculo más importante que impide la promoción y la movilidad del personal civil de las misiones sobre el terreno lo constituya el recorte reciente del número total de puestos de las operaciones de mantenimiento de la paz. En todo el año 2001, el número de puestos de contratación internacional para el mantenimiento de la paz presupuestado era de unos 5.700. A principios de 2002, esa cifra había aumentado a 6.000; no obstante, para finales de marzo de 2003, la cifra era de 4.700.**

24. **Si bien dicha reducción es un indicio de que el personal civil ha hecho una contribución importante en el desempeño de las funciones asumidas por mandato (en particular en la UNTAET/UNMISET y en la Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina), en la práctica limita las perspectivas de carrera y las oportunidades de movilidad de todas las categorías del personal civil.**

25. Los procesos y criterios para la contratación y selección de personal para su asignación o destino a las misiones, su reasignación o su rotación a otras misiones sobre el terreno, han evolucionado de un proceso de adopción de decisiones centralizado y gestionado en la Sede, a un proceso en el que todo el personal tiene la oportunidad de competir en un sistema transparente y competitivo. Dicho cambio implica inextricablemente mayor responsabilidad y rendición de cuentas de los administradores que participan en los numerosos aspectos de los procedimientos. Tales mecanismos mejorados garantizan al personal civil del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz más oportunidades que nunca de seguir y alcanzar sus objetivos de promoción y movilidad.

*Notas*

- <sup>1</sup> Si bien se reconoce la nomenclatura vigente según la cual todo el personal de las Naciones Unidas es funcionario público internacional, como se establece en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/18, en el presente informe, los funcionarios públicos internacionales de contratación internacional se denominarán personal de contratación internacional y los funcionarios públicos internacionales de contratación local se denominarán personal de contratación local.