



Asamblea General

Distr. general
6 de febrero de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo octavo período de sesiones

Temas 130 y 134 del programa

Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Aspectos administrativos y presupuestarios de la
financiación de las operaciones de las Naciones
Unidas para el mantenimiento de la paz

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre el examen de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

Nota del Secretario General

1. De conformidad con las resoluciones de la Asamblea General 48/218 B, de 29 de julio de 1994, 54/244, de 23 de diciembre de 1999, y 57/287 A, de 20 de diciembre de 2002, el Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe adjunto, que le fue presentado por el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, sobre el examen de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.
2. El Secretario General toma conocimiento de las conclusiones y está de acuerdo en general con las recomendaciones formuladas en el informe, que contribuirán a la aplicación de la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría.

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre el examen de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la paz

Resumen

De conformidad con la resolución 57/287 A, de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 2002, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) llevó a cabo otro examen de las normas y procedimientos para la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Ese examen, que se efectuó de mayo a julio de 2003, se centró en los nombramientos de personal del cuadro orgánico y categorías superiores realizados en 2002 sobre la base de las recomendaciones de los órganos de nombramientos y ascensos o después de las revisiones de los órganos centrales de examen. La mayoría de los nombramientos se relacionaron con puestos adicionales autorizados por la Asamblea General en su resolución 56/241, de 24 de diciembre de 2001, con el objeto de aplicar las recomendaciones formuladas por el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809).

El examen mostró que en 2002 el plazo medio para tramitar las contrataciones a fin de cubrir las vacantes de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz fue de 347 días. Ese plazo fue significativamente superior al objetivo de 120 días previsto en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253 y Corr.1) y se debió principalmente a la tramitación de un gran número de solicitudes. De las 105 vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores cubiertas en 2002, 103 se anunciaron antes de la entrada en vigor, el 1º de mayo de 2002, del nuevo sistema de selección de personal. La tramitación de las contrataciones para la mayoría de esos puestos se hizo mediante el sistema Galaxy, basado en la Web, cuando el sistema todavía se estaba desarrollando. Los problemas que tuvieron el Departamento y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos durante ese período, junto con el volumen de las solicitudes, contribuyeron a retrasar el proceso de contratación, en lugar de acelerarlo. A juicio de la OSSI, en el futuro el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería poder reducir ese plazo de manera significativa, en particular porque es poco probable que en un futuro cercano se repita el aumento del número de vacantes que se produjo en 2001 y 2002.

Se han efectuado grandes cambios en los criterios para determinar las condiciones exigidas a los funcionarios para solicitar puestos vacantes desde que se publicó la instrucción administrativa ST/AI/2002/4, por la que se promulgó el nuevo sistema de selección del personal a partir del 1º de mayo de 2002. La sección 5.6 de la instrucción parece indicar que un funcionario que haya prestado servicios durante el período mínimo en un puesto puede ser considerado para cualquier puesto, incluso si es de una o dos categorías superiores al que ocupa actualmente. A la OSSI le preocupa que esta disposición no se explicara en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos ni se enunciara explícitamente en la instrucción administrativa. Un muestreo que hizo la OSSI de las solicitudes reveló solamente un caso en el que un funcionario del cuadro orgánico solicitó, y se le concedió, un puesto dos categorías superiores al que ocupaba. Si el objetivo de la sección 5.6 de la instrucción administrativa era permitir que los funcionarios solicitaran puestos dos o más categorías superiores a su nivel actual y compitieran por ellos, la falta de claridad de los requisitos de admisibilidad podría haber privado a muchos funcionarios de esa oportunidad. El examen también mostró casos en los que funcionarios que no cumplían los requisitos fueron preseleccionados y evaluados para puestos

cuyas vacantes se anunciaban. En varios casos se cometieron errores al determinar si los candidatos cumplían los requisitos para presentarse en el plazo de 15 y 30 días. Estos se debieron principalmente a la falta de requisitos claros de admisibilidad, que pueden interpretarse de diversas maneras. La OSSI recomendó que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinara cuidadosamente las repercusiones de esos requisitos de admisibilidad complejos y los aclarara a fin de garantizar la transparencia y la equidad en las contrataciones y los ascensos. *La Oficina informó de que en marzo de 2003 se habían publicado en el Manual de Recursos Humanos, en la Internet de las Naciones Unidas, directrices sobre la aplicación de los requisitos de admisibilidad. Asimismo, se examinarían los requisitos existentes como parte de la próxima evaluación de las experiencias adquiridas con el nuevo sistema de selección del personal.*

El problema más importante al que se enfrentan los directores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es examinar las aproximadamente 13.800 solicitudes recibidas en respuesta a los 76 anuncios de vacantes publicados en 2002. Al no existir en el sistema Galaxy un mecanismo de filtro que ayude a excluir a los candidatos que no cumplan los requisitos generales del puesto que se anuncia, los directores de los programas tienen que examinar todas las solicitudes para determinar si los solicitantes cumplen esos requisitos generales. A fin de mejorar la eficacia y eficiencia del proceso de contratación, la OSSI recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que trabajara estrechamente con los directores a fin de elaborar técnicas de filtración adecuadas para examinar las solicitudes. *La Oficina informó de que en 2003 se habían incorporado al sistema Galaxy técnicas de búsqueda avanzadas y que se examinaban de manera continua con miras a mejorarlas.*

La OSSI descubrió que la mayoría de los directores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no utilizaban métodos de calificación numérica para evaluar a los candidatos, evidentemente porque la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había informado al Departamento de que el uso de esos métodos era optativo. El pequeño número de directores que utilizaba la metodología de calificación numérica incorporada en el sistema Galaxy demostró claramente el valor del uso de ese sistema para aumentar la objetividad y la transparencia de la contratación. La OSSI recomendó que, de conformidad con las propuestas del Secretario General relativas a la reforma de la gestión de los recursos humanos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos velara por que los directores de la Secretaría utilizaran métodos numéricos de calificación basados en criterios de evaluación determinados previamente. *La Oficina informó de que la experiencia obtenida con la utilización de métodos de calificación numérica se tendría en cuenta al considerar otros métodos, que quizá consumieran menos tiempo y de los que se dispone debido a los cambios en la tecnología desde que se publicó el informe del Secretario General hace tres años.*

Por lo que respecta a la distribución geográfica, en términos generales la dispersión de nacionalidades del personal contratado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 2002 fue en general bastante equitativa. La OSSI observó que de los 105 candidatos nombrados para cubrir vacantes en el cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento en 2002, 37 (es decir, el 35%) fueron mujeres. Esto supuso una mejora en comparación con el año anterior, que fue del 31%. El Departamento explicó a la OSSI las medidas especiales que había adoptado para lograr una mayor paridad entre los géneros y mejorar la distribución geográfica general del personal. La continuación de esas iniciativas debería lograr mejoras adicionales en la distribución geográfica y por género en el Departamento.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-2	5
II. El proceso de contratación	3-16	5
A. Plazos generales de la contratación para cubrir vacantes en el cuadro orgánico y categorías superiores	3-6	5
B. Anuncios de vacantes y reseñas de funciones genéricas	7-8	8
C. Falta de claridad de las condiciones de admisibilidad	9-14	9
D. Examen de las solicitudes	15-16	11
III. Uso de métodos de calificación numérica para la evaluación de los candidatos .	17-19	12
IV. Distribución geográfica y equilibrio de género	20-26	13
A. Distribución geográfica equitativa	20-24	13
B. Equilibrio en materia de género	25-26	15
V. Recomendaciones	27-37	16

I. Introducción

1. De conformidad con la resolución 57/287 A de la Asamblea General, de 20 de diciembre 2003, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) llevó a cabo otro examen de las normas y procedimientos para la contratación de personal del cuadro orgánico y categorías superiores para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 2002. La mayoría de esas vacantes se relacionaban con puestos adicionales autorizados por la Asamblea General en su resolución 56/241, de 24 de diciembre de 2001, con el objeto de aplicar las recomendaciones formuladas por el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809). Los objetivos principales del examen, que se realizó de mayo a julio de 2003, fueron determinar si las prácticas existentes: a) aseguraban una gestión eficaz y eficiente de la contratación; b) fomentaban la transparencia en el proceso de selección; y c) facilitaban la contratación de los mejores candidatos disponibles, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y una representación paritaria de hombres y mujeres. También se examinaron las actividades de contratación pendientes iniciadas en 2002.

2. La OSSI examinó el proceso de contratación, hizo demostraciones de la utilización del sistema Galaxy, basado en la Web, elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, examinó la documentación pertinente y entrevistó a funcionarios de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Se puso a disposición de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz un proyecto del presente informe para que lo examinaran. Sus observaciones se indican con letra cursiva.

II. Proceso de contratación

A. Plazos generales de la contratación para cubrir vacantes en el cuadro orgánico y categorías superiores

3. El proceso de contratación se inicia cuando el Departamento solicita que se publique un anuncio de vacante y finaliza cuando un funcionario, autorizado a tomar decisiones en nombre del Secretario General aprueba al candidato recomendado. En su informe anterior sobre la contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (A/57/224), la OSSI indicó que el plazo medio para tramitar las contrataciones a fin de cubrir las vacantes de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz fue de 264 días para los puestos autorizados por la Asamblea General con carácter de urgencia y de 362 días para los puestos de plantilla cubiertos en 2001. Según la nueva auditoría, en 2002 el plazo medio para tramitar las contrataciones a fin de cubrir vacantes de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento fue de 347 días (véase el cuadro 1). De las 105 vacantes de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores cubiertas en 2002, 103 se tramitaron por conducto de los antiguos órganos de nombramientos y ascensos, de conformidad con los procedimientos aplicables para los anuncios de vacantes publicados antes de la adopción del nuevo sistema de selección del personal el 1º de mayo de 2002 (véase ST/AI/2002/4). En 2002 sólo se cubrieron dos vacantes utilizando el nuevo sistema de selección de personal. Con arreglo al nuevo sistema, los directo-

res de los programas pueden acelerar el proceso de selección tomando en consideración las candidaturas de los funcionarios que cumplen los requisitos estipulados para solicitar un desplazamiento lateral 15 días después de la publicación del anuncio de la vacante (a saber, el “plazo de 15 días”) y 30 días después en el caso de los funcionarios que cumplen los requisitos y que prestan servicios en un puesto de categoría inferior a la de la vacante anunciada. El plazo medio para la contratación de los dos puestos cubiertos en 2002 utilizando el nuevo sistema de selección del personal fue de 154 días.

Cuadro 1

Plazos para la contratación de candidatos a puestos del cuadro orgánico y categorías superiores

<i>Etapas del proceso</i>		<i>Plazo medio de tramitación (días)</i>		
<i>De</i>	<i>A</i>	<i>2001</i>		<i>2002</i>
		<i>Para puestos aprobados con carácter de urgencia</i>	<i>Para puestos de plantilla</i>	
Solicitud de un anuncio de vacante por el Departamento	Publicación del anuncio de vacante	20	34	27
Publicación del anuncio de vacante	Final del plazo indicado en el anuncio de vacante	73	55	69
Final del plazo indicado en el anuncio de vacante	Envío al Departamento de la lista de selección	53	34	80
Envío al Departamento de la lista de selección	Recomendación del Departamento	72	185	119
Recomendación del Departamento	Aprobación del Secretario General	46	54	52
Conjunto del proceso		264	362	347

4. El plazo medio para tramitar las contrataciones fue de 347 días, considerablemente más largo que el objetivo de 120 días establecido en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253 y Corr.1). No existen estadísticas fidedignas que permitan hacer una comparación entre este promedio y los de otros departamentos de la Secretaría de las Naciones Unidas. En un informe sobre los progresos en la aplicación de las medidas de mejora de la gestión y evaluación de sus efectos (A/58/70), el Secretario General informó a la Asamblea General de que, en el período comprendido entre mayo y diciembre de 2002, el plazo necesario para contratar a funcionarios en la Secretaría se había reducido a 147 días. Sin embargo, en el proyecto de presupuesto por programas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para el bienio 2004-2005, (A/58/6 (Sec. 29C)) se estimaba que el promedio de días necesarios para la contratación en el período 2002-2003 era de 200 y se indicaba que la meta para el período 2004-2005 era

de 120 días. En una carta sobre asuntos de gestión de la Junta de Auditores, de fecha 5 de mayo de 2003, relativa a la auditoría de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se señaló que el plazo de contratación en la Secretaría oscilaba entre 136 y 372 días. Según la OSSI, el plazo medio de 347 días para cubrir vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 2002 se había debido sobre todo a la considerable carga de trabajo provocada por el gran número de vacantes, incluidos los 64 puestos adicionales aprobados por la Asamblea General en su resolución 56/241 para aplicar las recomendaciones formuladas por el Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, y también la tramitación de las numerosas candidaturas recibidas en respuesta a los anuncios de vacante.

5. La tramitación de las contrataciones para la mayor parte de los puestos cubiertos por el Departamento en 2002 se hizo usando el sistema Galaxy, basado en la Web, cuando el sistema se estaba aún desarrollando. Los problemas que tuvieron el Departamento y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos durante ese período contribuyeron a retrasar el proceso de contratación, en vez de acelerarlo. Al principio los directores de los programas necesitaron tiempo para familiarizarse con el sistema y sus funciones. El sistema Galaxy se creó para administrar el nuevo sistema de selección de personal que debía entrar en vigor el 1º de mayo de 2002. Sin embargo, dado que la gran mayoría de los anuncios de vacantes para puestos en el Departamento habían sido publicadas antes del 1º de mayo de 2002 (y por tanto se regían por un procedimiento de contratación diferente), hubo que rediseñar los procesos del sistema Galaxy para adaptarlos a los requisitos del procedimiento de nombramientos y ascensos en uso. Además, las candidaturas a puesto de policía militar y civil, que sólo se distribuyen entre los Estados Miembros, no pudieron tramitarse con Galaxy dado que los puestos no habían sido anunciados en este sistema. Por otra parte, en algunos casos no se pudo utilizar Galaxy para el proceso de evaluación y selección de candidatos debido a problemas técnicos para acceder a la información y grabarla en el sistema.

6. A juicio de la OSSI, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería poder reducir considerablemente los plazos de contratación en los próximos años. Es poco probable que en un futuro cercano se repita el aumento del número de vacantes que se produjo en el Departamento en 2001 y 2002 como consecuencia de las recomendaciones del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas. Gracias a la planificación de los recursos humanos, el Departamento debería estar en condiciones de prever mejor el número de vacantes; las reseñas de funciones genéricas deberían acelerar la publicación de los anuncios de vacantes; y la delegación de autoridad en materia de selección a los jefes de departamentos, de conformidad con lo establecido en la instrucción administrativa ST/AI/2002/4, debería eliminar el plazo fijado en el sistema anterior para obtener la aprobación de los órganos de nombramientos y ascensos y la de los funcionarios designados para tomar decisiones en nombre del Secretario General. Estos factores deberían ayudar al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz a reducir considerablemente el plazo de contratación en el futuro.

B. Anuncios de vacantes y reseñas de funciones genéricas

7. En su auditoría anterior (véase A/57/224), la OSSI encontró varias contradicciones y disparidades en los requisitos estipulados para ocupar puestos similares o puestos de la misma categoría en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. La OSSI había recomendado que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos remediara esta situación preparando reseñas genéricas de funciones y velando por que los requisitos que se indicaban en los anuncios de vacantes reflejaran debidamente las respectivas reseñas genéricas. En la auditoría actual se encontró que se habían preparado reseñas genéricas de funciones para un gran número de puestos del Departamento, lo que se había traducido en un mayor grado de coherencia entre los requisitos estipulados para puestos similares o puestos de la misma categoría. La OSSI observó también que había mayor coherencia en los requisitos estipulados para ocupar puestos de la misma categoría en la División Militar y la División de Policía Civil del Departamento. En el nuevo sistema de selección de personal, los órganos centrales de examen deben aprobar previamente los criterios de evaluación. Dado que esos criterios se basan en los requisitos indicados en los anuncios de vacantes propuestos, su examen por parte de los órganos centrales ayuda a minimizar o eliminar las contradicciones y disparidades en los requisitos estipulados para ocupar puestos similares o de la misma categoría, a diferencia de lo que sucedía en el sistema anterior en que no estaba previsto que los órganos de nombramientos y ascensos realizaran esos exámenes antes de que se publicaran los anuncios de vacantes. Estas mejoras en las políticas y los procedimientos de contratación han contribuido a lograr un mayor grado de coherencia en los anuncios de vacantes.

8. Pese a estas mejoras, la OSSI encontró algunos casos en que seguía habiendo incongruencias en los requisitos para ocupar puestos de la misma categoría en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Por ejemplo, en anuncios de vacantes para puestos de categoría P-5 se pedían “de 10 a 15 años” de experiencia y en otros “más de 13 años” o “un mínimo de 15 años”. Análogamente, en algunos anuncios de vacantes para puestos de D-2 el requisito era contar con “experiencia considerable” mientras que en otros se estipulaba “un mínimo de 20 años de experiencia”. En otro anuncio de vacante se exigía “un mínimo de 15 a 20 años” de experiencia y de ellos “más de 10 a nivel internacional”. El candidato elegido tenía más de 20 años de experiencia pero al parecer no reunía el requisito de “más de 10 años a nivel internacional”. Estas incongruencias se debían a que no se habían preparado reseñas genéricas de funciones para estos puestos, al parecer porque había un número limitado de puestos de este tipo. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aclaró que cada anuncio de vacante había sido preparado en función de una descripción de funciones o una reseña genérica de funciones, de conformidad con los procedimientos aplicables.* A juicio de la OSSI, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería normalizar las cualificaciones mínimas necesarias para ocupar puestos de distinta categoría dentro de un mismo grupo ocupacional y velar porque en el futuro, los anuncios de vacantes tuvieran en cuenta sistemáticamente estos requisitos. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos indicó que seguía colaborando con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para que esa sugerencia se pusiese en práctica.*

C. Falta de claridad de las condiciones de admisibilidad

9. En 2002 la mayor parte de las vacantes del Departamento se cubrieron utilizando el procedimiento de contratación del sistema antiguo, a saber, basándose en las recomendaciones formuladas por los órganos de nombramientos y ascensos. Los funcionarios contratados mediante un concurso nacional o en función de la recomendación de un órgano de nombramientos y ascensos podían presentar su candidatura para puestos vacantes de su misma categoría o una categoría inmediatamente superior, siempre que cumplieran los requisitos de antigüedad estipulados (véase ST/AI/1998/8, secc. 4.1).

10. Los requisitos de admisibilidad cambiaron considerablemente con la adopción del nuevo sistema de selección de personal el 1º de mayo de 2002. El nuevo sistema procura implementar las propuestas del Secretario General para lograr una reforma general de la gestión de los recursos humanos basada en una serie de elementos constitutivos descritos en su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253). De acuerdo con este nuevo sistema, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examina las candidaturas y determina si cumplen los requisitos para ser incluidas en el grupo que puede presentar solicitudes en un plazo de 15, 30 ó 60 días, de conformidad con lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/2002/4. Los funcionarios que aspiran a un desplazamiento lateral para ocupar un puesto de igual categoría deben presentar su candidatura en un plazo de 15 días y los que aspiran a puestos de una categoría inmediata superior deben presentarla en un plazo de 30 días, siempre que hayan desempeñado sus funciones actuales por un período mínimo de un año y ya hayan hecho un desplazamiento lateral en esa categoría. La OSSI examinó una muestra de candidaturas y encontró casos en que funcionarios que no cumplían los requisitos habían sido preseleccionados y evaluados para puestos vacantes anunciados. También se descubrieron varios errores en la determinación de la admisibilidad de candidatos que se habían presentado para puestos en el Departamento. Se aceptó la solicitud de un candidato que nunca había trabajado para las Naciones Unidas y que por tanto no cumplía los requisitos para ser incluido en el grupo que puede presentar solicitudes en un plazo de 30 días. En el caso de algunos funcionarios que podían incluirse en el “grupo de los 30 días” se había considerado que cumplían los requisitos para ser incluidos en el “grupo de los 15 días” y viceversa. Se consideró que un funcionario que había presentado su candidatura a tres vacantes distintas de la misma categoría, en dos de los puestos cumplía los requisitos para ser incluido en el “grupo de los 30 días”, y en el tercero, para ser incluido en el “grupo de los 60 días”. Del mismo modo, se consideró correctamente que un funcionario era un candidato externo (por lo que podía presentar su solicitud en un plazo de 60 días) cuando se presentó a un puesto pero, cuando la vacante se publicó por segunda vez, volvió a presentarse al mismo puesto y esta vez fue considerado candidato interno que cumplía los requisitos para ser incluido en el “grupo de los 30 días”.

11. La auditoría también había encontrado un caso en que un funcionario prestado por una organización del sistema de las Naciones Unidas había sido nombrado para un puesto del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz clasificado dos categorías por encima de la suya. Al parecer el funcionario sólo podía ser nombrado para un puesto de categoría inmediatamente superior, de conformidad con la sección 5.4 b) i) de la instrucción administrativa, habida cuenta de que se le había otorgado un subsidio por funciones especiales por un puesto de esa categoría durante un período de más de dos años. Se comunicó a la OSSI que este funcionario se

consideraba candidato externo por lo que debía presentar su solicitud en un plazo de 60 días, conforme a lo establecido en la sección 5.6 de la instrucción, en que se estipula que todos los candidatos pueden ser considerados para cualquier vacante en el plazo indicado en el anuncio de vacante. Parecería pues que los funcionarios pueden ser tomados en consideración para cualquier puesto, incluso los de dos o más categorías superiores a la del puesto que ocupan.

12. A la OSSI le preocupa que esta disposición sobre la admisibilidad que permite que los funcionarios puedan ser tomados en consideración para puestos clasificados dos o más categorías por encima de la suya no figure en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos ni esté definida claramente en la instrucción administrativa. En el muestreo de las solicitudes llevado a cabo por la OSSI se descubrió sólo un caso (al que se hace referencia *supra*) de un funcionario que solicitó un puesto clasificado dos categorías por encima de la suya. A juicio de la OSSI, para que la contratación sea transparente y equitativa, es esencial que las condiciones de admisibilidad sean inequívocas y que los funcionarios las entiendan claramente. Los requisitos de admisibilidad actuales no son claros y se prestan a diferentes interpretaciones. Esto puede haber desalentado a muchos funcionarios a competir para puestos clasificados dos o más categorías por encima de la suya.

13. Los requisitos de admisibilidad que figuran en la instrucción administrativa podrían dar lugar a situaciones imprevistas o indeseadas. Por ejemplo, en la sección 5.1 se establece que los funcionarios deben haber prestado servicios durante un período mínimo de dos años en un puesto (o un año en el caso de que haya habido un desplazamiento lateral en la misma categoría) antes de poder ser considerados para cubrir una vacante. Es así que un funcionario de categoría P-3 puede presentar su candidatura a un puesto de D-1 en un plazo de 60 días siempre y cuando haya ocupado el puesto de P-3 durante el período mínimo establecido. Sin embargo, el supervisor del candidato, que presta servicios en un puesto de categoría P-5, no puede ser considerado para el puesto de D-1 si no ha completado el período mínimo en el puesto de P-5. Esta incongruencia es especialmente insostenible porque uno de los objetivos principales del nuevo sistema de selección de personal es eliminar el requisito de antigüedad mínima en la categoría utilizado en el pasado.

14. A la OSSI le preocupa que el hecho de que los funcionarios puedan ser considerados para vacantes de puestos clasificados dos o más categorías por encima de la suya aumente el riesgo de arbitrariedad en la contratación y el ascenso. Los mecanismos de control existentes pueden resultar ineficaces para prevenir medidas arbitrarias. El órgano central de examen, considerado el encargado de velar por la rendición de cuentas dentro del proceso (véase A/55/253, párr. 25), puede no tener fundamentos suficientes para cuestionar la candidatura de un funcionario dado que para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos todos los funcionarios pueden aspirar a todos los puestos, independientemente de su categoría, excepto en el caso de los funcionarios del cuadro de servicios generales que no pueden presentarse a puestos del cuadro orgánico. Además, puede ocurrir que la propia Oficina, que se encarga de la supervisión, no pueda evitar abusos porque el candidato cumple oficialmente los requisitos establecidos. Según la OSSI, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería examinar cuidadosamente las consecuencias de las complejidades de los requisitos de admisibilidad resultantes de lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/2002/4 y aclararlas a todo el personal de la Organización para garantizar criterios de admisibilidad transparentes y equitativos.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos observó que se sigue tratando de aclarar las condiciones de admisibilidad. En marzo de 2003, después de la adopción del nuevo sistema de selección de personal, se publicaron directrices para determinar la admisibilidad con arreglo a la instrucción administrativa y se pusieron a disposición de todos los funcionarios en la Intranet de las Naciones Unidas. Se creó un servicio de asistencia a los usuarios que responde a las preguntas por correo electrónico, por teléfono y en persona. Además, se siguió proporcionando capacitación a los directores y al personal. La Oficina indicó también que la próxima evaluación de la experiencia adquirida en la aplicación del nuevo sistema de selección de personal desde el 1° de mayo de 2002 incluiría un examen de las condiciones de admisibilidad actuales. La OSSI seguirá examinando esta cuestión en el contexto de la resolución 57/305 de la Asamblea General, de 15 de abril de 2003, en que la Asamblea pidió a la OSSI que hiciera un estudio de las repercusiones de la reforma de la gestión de los recursos humanos, en particular con respecto a la movilidad, la formación y la función de los órganos centrales de examen.

D. Examen de las solicitudes

15. Los mayores desafíos con que se enfrentan los directores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos guardan relación con la necesidad de examinar un gran número de solicitudes y de hacer una selección fundamentada en un plazo razonable. En 2002 se publicaron 76 anuncios de vacantes en el Departamento (con exclusión de los puestos militares y de policía que se comunican sólo a los Estados Miembros) y se recibieron 13.796 respuestas. De éstas, 7.536, es decir casi el 55%, se recibieron y registraron utilizando el sistema Galaxy. No había un sistema de filtro eficaz para seleccionar o buscar las numerosas solicitudes con el fin de reducir el número de candidatos a los que cumplían los requisitos generales de la vacante anunciada. De hecho, hubo que examinar cada candidatura, independientemente de que se hubiese recibido electrónicamente utilizando el sistema Galaxy o de otra forma. Este procedimiento supuso una pesada carga de trabajo para el personal directivo y entorpeció considerablemente el proceso de contratación. El sistema Galaxy incluye una función de búsqueda, cuyo valor era limitado porque cerca del 45% de las candidaturas se habían recibido en papel y no podían ser objeto de una búsqueda electrónica. El sistema también ofrece la posibilidad de pedir a cada candidato que proporcione respuestas predeterminadas (“sí” o “no”) a preguntas que pueden incluirse en el anuncio de la vacante. Por ejemplo, si la experiencia laboral en una esfera específica es condición esencial para el puesto, cada candidato debe informar si tiene o no esta experiencia. Las solicitudes que no cumplen este requisito esencial quedan automáticamente excluidas y no se examinan ulteriormente. Sin embargo, esta función del sistema no se utilizó. A juicio de la OSSI, el uso de un filtro de este tipo sería sumamente útil para el personal directivo, especialmente cuando deban procesar un gran número de candidaturas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe colaborar estrechamente con los directores para preparar mecanismos de filtro a los efectos de mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de contratación. *La Oficina observó que había creado y aplicado una función de “búsqueda avanzada” que permitía realizar búsquedas por medio de palabras clave, lo que constituye un instrumento conveniente y eficaz para seleccionar a los candidatos. Este instrumento se estaba perfeccionando con la incorporación de las opiniones y sugerencias de los departamentos que usaban el sistema.*

16. Tras la entrada en vigor el 1º de mayo de 2002 del nuevo sistema de selección de personal, los oficiales de recursos humanos distribuyeron al personal directivo interesado listas de candidatos que cumplían los requisitos para ser incluidos en los grupos que pueden presentar solicitudes dentro de los plazos de 15, 30 y 60 días para su ulterior examen y selección. Habida cuenta del elevado número de solicitudes que no se presentaron usando el sistema Galaxy, incluidas las presentadas en papel, estas listas se distribuyeron a menudo con retraso. Los candidatos que no presenten en los plazos de 15 ó 30 días pueden ser considerados si reúnen los requisitos de admisibilidad. En consecuencia, el personal directivo del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz siguió recibiendo las solicitudes de candidatos calificados mucho después de que hubiesen vencido esos plazos. Algunos directores declararon que seguían recibiendo solicitudes de candidatos que podían enviarlas en un plazo de 30 días incluso cuando el proceso de selección de las listas anteriores del “grupo de los 30 días” estaba tocando a su fin. A veces la llegada de una nueva lista obligaba a corregir las listas de candidatos recomendados, lo que desvirtuaba el concepto del proceso de 30 días. De hecho, los directores examinaban candidaturas que debían llegar en un plazo de 30 días mucho después del vencimiento del plazo de 60 días. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aclaró que esto sucedía cuando, a pedido del director interesado, se publicaba una lista parcial y el resto de la lista se transmitía más tarde, después de que el oficial de recursos humanos hubiese examinado todas las solicitudes.

III. Uso de métodos de calificación numérica para la evaluación de los candidatos

17. Para aumentar la transparencia del proceso de contratación y mantener su integridad, la OSSI había recomendado anteriormente que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos formulara criterios de evaluación de candidatos en forma de métodos de calificación y ponderación (véase A/55/397, recomendación 7). Esos métodos de calificación permitirían al funcionario examinador evaluar las calificaciones y la experiencia de cada candidato con arreglo a los criterios de evaluación y asignar las calificaciones numéricas apropiadas. Los candidatos con las calificaciones más altas podrían incluirse en una lista de candidatos preseleccionados para hacerles entrevistas basadas en el concepto de las competencias. Un sistema de evaluación de esa índole mejoraría considerablemente el proceso de contratación y facilitaría la preparación de una lista de preselección que incluyera a los mejores candidatos disponibles. Tras aceptar la recomendación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había señalado que, una vez que la Asamblea General hiciera suya la propuesta, la Oficina colaboraría con los departamentos para formular un sistema de evaluación equilibrado. En el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los derechos humanos se preveía el establecimiento de métodos de calificación numérica para evaluar a los candidatos con arreglo al nuevo sistema de selección de personal.

18. En su anterior auditoría del proceso de contratación de personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (A/57/224) la OSSI indicó que no se había establecido un sistema de evaluación de esas características. Aunque la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había proporcionado algunos documentos que indicaban que se había utilizado un sistema de calificaciones para evaluar a los candidatos para algunos puestos, esas evaluaciones tenían un valor limitado.

La OSSI había recomendado de nuevo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que estableciera un sistema de calificación numérica para evaluar a los candidatos. La Oficina señaló que el sistema Galaxy, que estaba en proceso de preparación en esos momentos, ofrecería los instrumentos necesarios para preseleccionar y evaluar a los candidatos de conformidad con criterios de clasificación previamente aprobados. Sin embargo, la utilización de esa metodología de evaluación sería opcional.

19. La auditoría actual demostró que la amplia mayoría de los directores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no utilizaba la metodología de las calificaciones numéricas, obviamente porque la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había indicado que su utilización era opcional. La OSSI observó que, aunque el Departamento recabó la confirmación, la Oficina no confirmó por escrito que la utilización de las calificaciones numéricas fuera opcional. La auditoría también puso de manifiesto que algunos directores actuaron con diligencia y usaron los métodos de calificación numérica en la evaluación, dando a cada candidato una calificación numérica con arreglo a los criterios de evaluación. Los candidatos con las calificaciones más altas fueron incluidos en una lista de candidatos preseleccionados para hacerles entrevistas basadas en el concepto de las competencias. La OSSI observó con satisfacción que en el sistema Galaxy quedaba constancia bien fundamentada de las evaluaciones de los candidatos realizadas por los directores, incluida una descripción analítica de la manera en que se desempeñaron los candidatos durante la entrevista. Para cubrir las vacantes que se rigen por el nuevo sistema de selección de personal, los directores propusieron hasta cuatro candidatos entre los cuales el Jefe del Departamento podía hacer la selección. Los pocos casos en que los directores utilizaron correctamente los métodos de calificación numérica para evaluar a los candidatos demostraron claramente que constituían un medio valioso para aumentar la transparencia y la imparcialidad del proceso de contratación. A juicio de la OSSI, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe cerciorarse de que todos los directores de la Secretaría utilicen sistemáticamente los métodos de calificación numérica en la evaluación de los candidatos, como se prevé en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. El sistema Galaxy permite proporcionar en línea la orientación necesaria sobre el uso de los métodos de calificación. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que, como parte de sus iniciativas en curso para mejorar las funciones del sistema Galaxy, se tomaría en cuenta la experiencia adquirida en la utilización de los métodos de calificación numérica al examinar la posibilidad de aplicar otros métodos, quizás menos laboriosos, que habían surgido como resultado de los cambios tecnológicos ocurridos desde la publicación del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos tres años atrás.* La OSSI seguirá examinando esta cuestión en el contexto de la resolución 57/305 de la Asamblea General.

IV. Distribución geográfica y equilibrio de género

A. Distribución geográfica equitativa

20. En los mandatos legislativos que rigen la contratación de personal para desempeñar puestos del cuadro orgánico en la Secretaría de las Naciones Unidas se dispone que el Secretario General ha de velar por que la consideración primordial que se tenga en cuenta al nombrar al personal sea la de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente presente el principio de la

distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Aunque la gran mayoría de los puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no se rige por el sistema de límites convenientes establecido en la resolución 42/220 A de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1987, y reafirmado por la Asamblea en sus resoluciones 51/226, de 3 de abril de 1997, y 53/221, de 7 de abril de 1999, los procedimientos de contratación establecidos exigen, no obstante, que se preste la debida consideración a la contratación de personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

21. La Asamblea General, en su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, reafirmó que el Secretario General debería dar máxima consideración a los candidatos que ya estuvieran prestando servicios en las Naciones Unidas y tuvieran las calificaciones y la experiencia requeridas. Además, en su resolución 55/238, de 23 de diciembre de 2000, la Asamblea hizo suya la recomendación del Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de que los países que aportaban contingentes habían de estar debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, reflejando así la contribución que hacían a las actividades de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Por consiguiente, al contratarse a los funcionarios del cuadro orgánico para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, éste deberá tener debidamente en cuenta la representación apropiada de los países que no están representados y los que están insuficientemente representados, así como de los países que aportan contingentes. Conjuntamente con estos requisitos, el Departamento deberá tener debidamente en cuenta las medidas especiales previstas para lograr la igualdad en materia de género, así como la contratación de candidatos que ya estén prestando servicios en las Naciones Unidas.

22. Dado que la mayoría de los puestos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no están sujetos al sistema de límites convenientes, no hay objetivos numéricos claros para garantizar que el Departamento logre la distribución geográfica equitativa sobre la base de las normas establecidas por mandato. La fijación de dichas normas se complica aún más por el hecho de que algunos de los principales países que aportan contingentes o funcionarios de policía están excesivamente representados en la Secretaría en lo que respecta a los puestos a los que se aplica el sistema de límites convenientes. El plan de acción de recursos humanos del Departamento para el bienio 2001-2002, convenido con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, disponía que el Departamento continuaría haciendo todo lo posible por contratar a más candidatos calificados de los países no representados o insuficientemente representados. El Departamento afirmó que también había hecho hincapié en asegurar la representación adecuada de los países que aportaban contingentes. Por ejemplo, el Departamento proporcionó a la OSSI documentos en los que se indicaba que, al 30 de junio de 2002, dos de los 10 principales países que aportaban contingentes no estaban representados en el Departamento. Esta situación se resolvió con el nombramiento de tres candidatos de esos países durante el segundo semestre de 2002.

23. El análisis realizado por la OSSI sobre las nacionalidades de los candidatos seleccionados para ocupar 105 puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 2002 arrojó los siguientes resultados:

a) De los 105 candidatos seleccionados, 86 (aproximadamente el 82%), provenían de países que aportaban contingentes o funcionarios de policía. De los 86 candidatos seleccionados, 71 provenían de países que aportaban contingentes, incluidos 23 de los 20 principales países que aportaban un mayor número de contingentes. Nueve de los candidatos seleccionados provenían de países que sólo aportaban funcionarios de policía civil y siete provenían de países que no habían aportado ni contingentes ni funcionarios de policía. Sin embargo, cinco de esos siete candidatos eran oriundos de países ubicados dentro de los límites convenientes, y dos candidatos, de países que estaban excesivamente representados.

b) De los 105 candidatos seleccionados, 13 provenían de países que estaban insuficientemente representados en la Secretaría de acuerdo con el sistema de límites convenientes, 84 eran oriundos de países situados dentro de los límites convenientes establecidos y 18 provenían de países excesivamente representados. No se seleccionaron candidatos de países no representados.

24. Al parecer, en términos generales, la distribución geográfica de los candidatos seleccionados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en 2002 era amplia. No obstante, dada la importancia especial que reviste la distribución geográfica equitativa para los órganos legislativos de la Organización, el Departamento deberá seguir examinando esta cuestión con carácter permanente para mejorar aún más la distribución geográfica del personal del Departamento.

B. Equilibrio en materia de género

25. En su auditoría anterior, la OSSI indicó que 21 (o el 31%) de los 67 funcionarios del cuadro orgánico contratados por el Departamento en 2001 eran mujeres (véase A/57/224, párr. 27). Según la auditoría actual, 37 (o el 35%) de los 105 candidatos nombrados en 2002 para cubrir vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores en el Departamento eran mujeres. En opinión de la OSSI, ese aumento es un logro significativo, sobre todo en vista del mayor número de puestos vacantes que se cubrieron en 2002.

26. En el cuadro 2 se presentan las estadísticas por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que trabajaba en las diversas oficinas y divisiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz al 30 de junio de 2003. Alrededor del 52% de esos funcionarios ocupaban puestos en las Divisiones Militar, de Policía Civil y de Apoyo Logístico, funciones que tradicionalmente estaban separadas por género, con un sesgo favorable a los hombres. La tasa total de representación de las mujeres en esas tres divisiones era muy baja, del 16%. En las demás oficinas y divisiones del Departamento el porcentaje general de mujeres era mucho mayor, de alrededor del 48%, aunque sigue siendo inferior al objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos. El Departamento explicó las medidas especiales que había adoptado para lograr una mejor proporción de hombres y mujeres, incluido el nombramiento de funcionarias de categoría superior para dirigir la División de Policía Civil, la División de Apoyo Administrativo y la Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones. Si el Departamento persevera en esos esfuerzos podrá seguir mejorando el equilibrio en materia de género.

Cuadro 2
Estadísticas por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (al 30 de junio de 2003)

<i>Oficina</i>	<i>Número de funcionarios</i>			<i>Porcentaje</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Oficina del Secretario General Adjunto	18	14	32	56	44
División de Apoyo Logístico	78	16	94	83	17
División Militar	57	7	64	89	11
Oficina de Operaciones	34	22	56	61	39
Servicio de Apoyo y Administración de Personal	14	23	37	38	62
Servicio de Gestión y Apoyo Financieros	17	16	33	52	48
División de Policía Civil	12	5	17	71	29
Oficina del Subsecretario General de Actividades de Apoyo a las Misiones	0	2	2	0	100
General	230	105	335	69	31

V. Recomendaciones¹

27. La OSSI formuló las recomendaciones que figuran a continuación basándose en su examen de las normas y los procedimientos de contratación de personal para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. Habida cuenta de que en toda la Secretaría se aplican las mismas normas y procedimientos de contratación de personal, la OSSI propuso que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinara la posibilidad de aplicar las recomendaciones 1 a 4 *infra* en la contratación de personal para todos los departamentos de la Secretaría.

Recomendación 1

28. A fin de disminuir los plazos de contratación y mejorar la calidad y eficacia del proceso de evaluación de los candidatos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería colaborar estrechamente con los directores de programas en el desarrollo de mecanismos de filtrado y clasificación para seleccionar las solicitudes con arreglo a los requisitos mencionados en el anuncio de vacante (AP2003/55/1/1).

29. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que continuaba trabajando en esa esfera. En 2003 se introdujo una función de búsqueda avanzada para facilitar la selección de los solicitantes. La OSSI seguirá examinando esta cuestión en el contexto de la resolución 57/305 de la Asamblea General.

¹ Las signaturas que se indican entre paréntesis en la presente sección se refieren a un código interno utilizado por la OSSI para registrar sus recomendaciones.

Recomendación 2

30. A fin de aumentar la transparencia e imparcialidad de la contratación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería cerciorarse de que los directores utilizaran las calificaciones numéricas basadas en criterios de evaluación establecidos antes de la publicación de cada anuncio de vacante, según lo previsto en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos. La Oficina también debería proporcionar a los directores la orientación necesaria para que utilizaran eficazmente esos métodos de calificación (AP2003/55/1/2).

31. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que, como parte de sus iniciativas en curso para mejorar las funciones del sistema Galaxy, se tomaría en cuenta la experiencia adquirida en la utilización de los métodos de calificación numérica al examinar la posibilidad de aplicar otros métodos, quizás menos laboriosos, que habían surgido como resultado de los cambios tecnológicos ocurridos desde la publicación del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos tres años atrás.* La OSSI seguirá examinando esta cuestión en el contexto del estudio que está por realizarse de conformidad con lo propuesto en la resolución 57/305 de la Asamblea General.

Recomendación 3

32. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería asegurar la concordancia entre las calificaciones y la experiencia necesarias para ocupar puestos similares o puestos de la misma categoría dentro de los grupos ocupacionales correspondientes (AP2003/55/1/3).

33. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que había preparado directrices para la elaboración de anuncios de vacantes y la definición de criterios de evaluación. Además, se estaban revisando las reseñas genéricas de las funciones preparadas desde 2001 para asegurar la claridad y uniformidad de los requisitos de los puestos.* La OSSI seguirá examinando esta cuestión a la luz del estudio que se ha de realizar de conformidad con lo propuesto en la resolución 57/305 de la Asamblea General.

Recomendación 4

34. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería revisar cuidadosamente los requisitos de admisibilidad vigentes para el nombramiento de funcionarios en puestos de categorías superiores y hacer aclaraciones oportunas para lograr que: a) los criterios de admisibilidad sean compatibles con las propuestas relativas a la reforma de la gestión de recursos humanos presentadas anteriormente a la Asamblea General; y b) el personal tenga pleno conocimiento de los requisitos de admisibilidad exigidos para solicitar distintos puestos vacantes (AP2003/55/1/4).

35. *La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aceptó esta recomendación y señaló que, como parte de la próxima evaluación de la experiencia adquirida en la aplicación a partir del 1° de mayo de 2002 del nuevo sistema de selección de personal, llevaría a cabo una revisión de los requisitos de admisibilidad vigentes.* La OSSI seguirá examinando esta cuestión a la luz del estudio que se ha de realizar de conformidad con lo propuesto en la resolución 57/305 de la Asamblea General.

Recomendación 5

36. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz debería continuar la labor que ha venido realizando para mejorar aún más la distribución geográfica y por género de su personal de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General (AP2003/55/1/5).

37. *El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aceptó esta recomendación.*

(Firmado) Dileep **Nair**
Secretario General Adjunto
Oficina de Servicios de Supervisión Interna
