



Asamblea General

Distr. general
22 de agosto de 2006
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones

Temas 46, 110, 114, 115, 120, 121, 130, 145 y 148 del programa provisional*

Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas

Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Presupuesto por programas para el bienio 2006-2007

Escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas

Gestión de los recursos humanos

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

Financiación de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental

Reforma de las Naciones Unidas: medidas y propuestas

Invertir en el personal

Informe del Secretario General

Adición

Reforma del cuadro del Servicio Móvil: invertir para satisfacer las necesidades de recursos humanos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el siglo XXI

* A/61/150.



Resumen

Este informe se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 58/257 relativa al informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil para las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Los análisis y las propuestas que se presentan en este informe se fundamentan en la labor iniciada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre la base de las recomendaciones contenidas en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809). Representan los resultados de un examen general del Servicio Móvil que se hizo en el contexto de las necesidades cambiantes de recursos humanos para las operaciones de la Organización. También representan la culminación de la experiencia y la evaluación de las necesidades de despliegue rápido y a mediano plazo de las operaciones de paz de las Naciones Unidas, con miras a establecer los niveles mínimos de dotación de personal que la Secretaría necesita para atender las necesidades operacionales señaladas por el Secretario General en su visión de la reforma de la gestión de los recursos humanos contenida en su informe titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1).

Se pide a la Asamblea General que apruebe 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, que se financiarán con cargo a los presupuestos aprobados de las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales autorizadas para la contratación y administración del personal de apoyo a las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Se pide también a la Asamblea General que apruebe las medidas propuestas en el presente informe para atender a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección contenidas en su informe sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil (A/57/78), que se elaboraron más detalladamente en el informe del Secretario General sobre la inversión en el personal (propuestas 1, 2, 3, 4, 7 y 22) (A/61/255). Ese informe se preparó en respuesta a la resolución 60/260 de la Asamblea General.

I. Introducción

1. Durante los últimos 60 años, la función de las Naciones Unidas ha evolucionado en consonancia con los acontecimientos políticos, económicos y sociales mundiales. Por necesidad, la naturaleza de la labor del personal de la Organización y los lugares donde este personal desempeña sus funciones también han evolucionado; la estructura principalmente estática basada en la labor en las sedes y las oficinas regionales se ha convertido en una estructura dinámica basada cada vez más en la labor sobre el terreno. En la actualidad, el número de funcionarios que trabajan sobre el terreno es superior al número combinado de funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino en que hay sedes y en las comisiones regionales de las Naciones Unidas. El personal que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales (en adelante “operaciones de paz de las Naciones Unidas”) está desplegado en 31 lugares de destino sobre el terreno. La inmensa mayoría de ese personal trabaja en lugares donde acaban de terminar conflictos, normalmente en destinos muy alejados de sus familias, y en entornos muy inestables, peligrosos, difíciles y estresantes.

2. La naturaleza del mantenimiento de la paz ha evolucionado considerablemente desde principios del decenio de 1990, y ya no se trata de operaciones tradicionales de observación y mantenimiento de la paz, sino de mandatos multidimensionales más amplios que incluyen funciones relacionadas con los asuntos civiles, el imperio de la ley, la gobernanza, los derechos humanos, la protección de los niños, el desarme, la desmovilización y la reintegración de excombatientes, y la reforma del sector de la seguridad. Más recientemente, la doctrina de las operaciones integradas de mantenimiento de la paz ha evolucionado para adoptar un enfoque que incorpora la supervisión estratégica de la reconstrucción y el desarrollo después de los conflictos y de otras actividades de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Como resultado, el Representante Especial del Secretario General suele encargarse de coordinar una respuesta global que determine las coordenadas espacio-temporales para el proceso político necesario, el establecimiento o restablecimiento del imperio de la ley y la buena gobernanza, y la realización de las actividades de reconstrucción y desarrollo después de los conflictos, que son fundamentales para instaurar una paz sostenible. Se están desplegando misiones en entornos más difíciles y peligrosos, y su personal está trabajando en colaboración cada vez más estrecha con el personal de los organismos y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. También se ha encomendado a los Estados Miembros que desplieguen misiones de mantenimiento de la paz en un plazo de 30 ó 90 días a contar desde la fecha en que se apruebe una resolución que establezca una operación de paz tradicional o compleja, respectivamente, cubriendo así la necesidad de despliegue rápido específica de las operaciones de mantenimiento de la paz.

3. El cumplimiento de mandatos muy complejos del Consejo de Seguridad, la gestión de operaciones en el complicado marco normativo de las Naciones Unidas y la realización de operaciones de paz de las Naciones Unidas en un entorno operacional que evoluciona rápidamente hacen necesario que los dirigentes y el personal directivo y técnico tengan experiencia en las Naciones Unidas y sean capaces de gestionar operaciones grandes y complejas con presupuestos cada vez mayores. Para las operaciones de paz que las Naciones Unidas han de ejecutar en el siglo XXI se necesitan especialistas cualificados, no sólo para cumplir las funciones

y responsabilidades fiduciarias que tradicionalmente se ejercen en toda la Secretaría, sino también para realizar funciones que actualmente no suelen desempeñarse en la Secretaría, como las relacionadas con las operaciones aéreas, la seguridad aérea, el control de tráfico y el apoyo logístico.

4. Además, la espectacular multiplicación de las intervenciones internacionales en todo tipo de conflictos y en todo el mundo ha propiciado la aparición de nuevos agentes en el ámbito internacional. Los gobiernos han intensificado sus propios esfuerzos bilaterales, mientras que las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones intergubernamentales, diferentes grupos religiosos y empresas sin fines de lucro han organizado complejas operaciones dotadas de personal para aliviar el sufrimiento, prestar asistencia humanitaria y ayudar a la recuperación y el desarrollo después de los conflictos. Uno de los efectos de ese espectacular incremento de las intervenciones internacionales ha sido el aumento de la competencia en todo el mundo por hacerse con los servicios de personas cualificadas.

5. El perfil del personal de las misiones también ha cambiado con los años. En el pasado, la mayor parte de las necesidades de apoyo a las misiones podían ser atendidas por oficiales de carrera del Servicio Móvil con varios años de experiencia. El espectacular aumento del número de operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en la era posterior a la guerra fría y de la complejidad de sus mandatos ha creado necesidades de recursos humanos que ya no pueden ser atendidas solamente por el personal del Servicio Móvil, lo que, a su vez, ha propiciado que se recurra cada vez más al personal cuyo nombramiento se limita al servicio en una misión concreta. Salvo los 306 oficiales del Servicio Móvil que permanecen en el servicio en el momento de escribir el presente informe, casi todo el personal que presta servicios en las actuales operaciones de paz de las Naciones Unidas ha recibido un nombramiento limitado al servicio en una misión determinada o ha sido asignado o cedido temporalmente por otras oficinas de las Naciones Unidas. No existe ningún mecanismo administrativo básico ni se dispone de capacidad suficiente para reasignar personal de una misión a otra con miras a cubrir necesidades urgentes, excepto en el caso de una asignación provisional a un lugar de destino por un período de 90 días. Aproximadamente el 80% de los nuevos funcionarios de contratación internacional que prestan servicios sobre el terreno tienen un contrato de un año o menos de duración, y casi la mitad de ellos tienen un contrato de duración limitada de la serie 300. La actual tasa media de movimiento de personal de contratación internacional del cuadro orgánico en las misiones sobre el terreno es aproximadamente del 30%, y aproximadamente la mitad del personal del cuadro orgánico que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz tiene en la actualidad dos o menos años de experiencia en la Organización.

6. Además de la rigurosa competencia que existe por contratar a expertos cualificados que puedan prestar servicios en sus operaciones sobre el terreno, la incapacidad de la Organización para contratar, retener y formar a un número suficiente de personal cualificado, experimentado y experto para que desempeñe funciones de mucha presión y en entornos de trabajo difíciles y cambiantes, ha propiciado que las misiones sobre el terreno tengan que recurrir a personal cualificado pero sin experiencia. Como se ha revelado en numerosas observaciones resultantes de la comprobación de cuentas, esta situación ha puesto en peligro, desde el punto de vista financiero y administrativo, a las operaciones sobre el terreno.

7. Estas circunstancias hacen que sea preciso volver a examinar y determinar las necesidades de personal de mantenimiento de la paz. A fin de ser plenamente coherente con el espíritu y la letra de la resolución 58/257, en que la Asamblea General aprobó las recomendaciones contenidas en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil (A/57/78), la Secretaría ha aprovechado la labor iniciada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre la base de las recomendaciones contenidas en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809, párr. 145 b)). La Secretaría ha analizado la experiencia de los últimos 10 años y las previsiones a mediano plazo de las necesidades de recursos humanos. La Secretaría también ha realizado un examen general del cuadro del Servicio Móvil y de todo el personal sobre el terreno para determinar y afrontar las necesidades de recursos humanos de las operaciones sobre el terreno de la Organización. Esas actividades han facilitado y orientado la visión del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, que se esboza en su informe titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1).

8. El examen general ha subrayado la necesidad de que se reconozca que el mantenimiento de la paz constituye una actividad central de la Organización y de que, consiguientemente, se reconozca también que la Secretaría debe contar con una capacidad permanente de personal altamente cualificado, versátil, competente y móvil para atender las necesidades básicas de despliegue rápido y a mediano plazo de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Asimismo, ha puesto de relieve la necesidad de reestablecer el marco de recursos humanos de la Organización a fin de reforzar su capacidad para contratar y retener a personal civil altamente cualificado y así satisfacer las constantes necesidades generales de personal de las operaciones de mantenimiento de la paz. El análisis de la experiencia de los últimos diez años de operaciones de paz de las Naciones Unidas y de las previsiones a mediano plazo demuestra que se necesitan aproximadamente 2.500 profesionales de carrera y técnicos civiles expertos y experimentados para las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

9. Por consiguiente, el presente informe responde la solicitud hecha por la Asamblea General en su resolución 58/257 de que se apliquen las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil y trata de las necesidades básicas de recursos humanos de las operaciones de paz actuales y futuras de las Naciones Unidas. Además, amplía el análisis que llevó a identificar los 2.500 puestos de contratación internacional para las operaciones de paz de las Naciones Unidas previstos en el informe del Secretario General titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692, párrs. 28 y 29, y A/60/692 y Corr.1). Este informe debería leerse conjuntamente con el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255).

II. Cuadro del Servicio Móvil

10. Mediante su resolución 297 (IV), de 22 de noviembre de 1949, la Asamblea General creó el cuadro del Servicio Móvil para que prestara apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales de las Naciones Unidas en los siguientes ámbitos: servicios de transporte terrestre y servicios conexos de

transporte aéreo; radiocomunicaciones; seguridad de las instalaciones y el personal de las Naciones Unidas; custodia segura de suministros, registros y archivos; mantenimiento del orden durante reuniones, audiencias e investigaciones; y tareas de guardia en los lugares de destino en que hay sedes. El cuadro se concibió originalmente para que estuviera integrado aproximadamente por 300 hombres de 22 a 30 años de edad, que tuvieran buenas condiciones físicas, experiencia en la materia y una base de formación técnica, y que pudieran ser desplegados en cualquier parte del mundo con un breve plazo de preaviso.

11. El Servicio Móvil ha evolucionado considerablemente desde 1949, y ya no se trata del cuadro original integrado por grupos ocupacionales destinados a prestar servicios auxiliares de apoyo, sino de un cuadro de personal experimentado y cualificado que desempeña funciones administrativas y directivas. Esas funciones están relacionadas, entre otras cosas, con los siguientes ámbitos de actividad: presupuestos, finanzas, gestión de recursos humanos, adquisiciones, reclamaciones, disposiciones relativas a visados y aduanas, administración de edificios, registro y archivos. Actualmente, el 35% de los oficiales del Servicio Móvil que prestan servicios desempeñan funciones administrativas y financieras.

12. Al principio, el personal del Servicio Móvil se contrataba con la categoría de ingreso para que ejerciera una de las siguientes ocupaciones: guardias de seguridad, oficiales de servicios de secretaría, técnicos de radio, operadores de radio, y mecánicos de vehículos. La contratación para el ejercicio de otras ocupaciones, como mecánicos de grupos electrógenos y electricistas, se amplió para incluir otros ámbitos de competencia técnica. La estructura salarial del Servicio Móvil constaba inicialmente de cinco categorías y después se amplió para incluir las categorías 6 y 7 del Servicio Móvil (SM-6 y SM-7). Las dos categorías más altas, SM-6 y SM-7, se consideran equivalentes a las categorías P-3 y P-4, respectivamente. Los nombramientos de oficiales del Servicio Móvil se hacían con contratos de plazo fijo de la serie 100 que no estaban limitados al servicio en una misión concreta. Al igual que al resto del personal regularizado de la Secretaría, a los oficiales del Servicio Móvil se les concedían nombramientos permanentes antes de la congelación de contratos permanentes que se estableció en 1995. Cuando una misión se terminaba o se reducía su personal, los oficiales del Servicio Móvil que habían intervenido en ella eran asignados a otra misión, con lo que la Organización podía retener los conocimientos y la experiencia que se había adquirido en una misión y aplicarlos a otra. Los oficiales del Servicio Móvil podían desplegarse rápidamente con un breve plazo de preaviso (normalmente un plazo de 48 a 72 horas) en cualquier operación sobre el terreno. La Sede gestionaba los desplazamientos de los oficiales del Servicio Móvil entre las misiones, lo que permitía a la Organización responder con rapidez y eficacia a las nuevas necesidades y prioridades generales relacionadas con el personal.

13. Como funcionarios de contratación internacional, los oficiales del Servicio Móvil tienen derecho a prestaciones de expatriación, incluidos ajustes por lugar de destino, primas de asignación, envíos de efectos personales y subsidios de educación. Se establecieron disposiciones para los familiares de los oficiales del Servicio Móvil en los casos en que éstos eran contratados en un lugar de destino establecido en el que podían instalarse los familiares con derecho a acompañarles. Normalmente, en su primer contrato los oficiales del Servicio Móvil eran asignados a misiones establecidas desde hace mucho tiempo, en las que otros oficiales del Servicio Móvil más avezados les proporcionaban capacitación en el empleo y

asesoramiento profesional. Después, cuando se desplegaban a un lugar de destino en el que no podían estar acompañados por sus familiares, los oficiales del Servicio Móvil conservaban las prestaciones y beneficios que tenían en el lugar de destino establecido donde podían estar acompañados por sus familiares, y éstos podían permanecer durante el período que durase la asignación del oficial a la misión no apta para los familiares. Un órgano mixto de revisión del personal y de la administración, establecido en la Sede, realizaba anualmente un estudio de los candidatos a ascensos de todos los oficiales del Servicio Móvil que reunían las condiciones necesarias para ese ascenso, basándose en las evaluaciones de la actuación profesional y en los exámenes y las recomendaciones que hicieron las misiones sobre el terreno. Las condiciones del servicio y los acuerdos contractuales eran factores fundamentales para que la Organización pudiera satisfacer las necesidades de despliegue rápido y de personal de las operaciones de mantenimiento de la paz hasta principios del decenio de 1990.

III. Evolución de las necesidades de personal

14. Cuando a principios del decenio de 1990 se organizaron misiones de la envergadura de la Fuerza de Protección de las Naciones Unidas (UNPROFOR), la Operación de las Naciones Unidas en Somalia (ONUSOM I y II), la Autoridad Provisional de las Naciones Unidas en Camboya (APRONUC) y la Operación de las Naciones Unidas en Mozambique (ONUMOZ), las necesidades de personal civil aumentaron hasta un nivel sin precedentes. La envergadura de las operaciones y la naturaleza cambiante de las actividades previstas en los mandatos de las misiones requerían un número mucho mayor de funcionarios civiles y que el personal contratado tuviera diferentes tipos de conocimientos técnicos. El limitado número de funcionarios del Servicio Móvil y el hecho de que sus conocimientos especializados se concentrasen en un número reducido de grupos ocupacionales hicieron imposible que se pudiera hacer frente al aumento súbito y extraordinario de las necesidades de personal civil. En esa época, el aumento de la demanda se consideró una consecuencia del incremento provisional de las actividades de mantenimiento de la paz. Se instituyó el nombramiento de duración limitada de la serie 300 del Reglamento del Personal como mecanismo de contratación de personal para hacer frente a lo que se consideraba un aumento provisional de las actividades de mantenimiento de la paz. Por consiguiente, en la estrategia de recursos humanos aplicada a principios del decenio de 1990 se hizo especial hincapié en contratar a un gran número de funcionarios durante períodos limitados.

15. En 1994, cuando se instituyeron los nombramientos de duración limitada, la Secretaría tenía poca experiencia en relación con el nuevo concepto de misión especial. Se esperaba que las misiones especiales serían de corta duración y no se preveía que una misión pudiera durar más de cuatro años, período máximo de un nombramiento de duración limitada. En ese momento no se preveía que la Organización seguiría necesitando los servicios de miles de empleados civiles de mantenimiento de la paz. Por este motivo, el nombramiento de duración limitada pasó a ser el principal mecanismo utilizado en la contratación de todo el personal de las misiones especiales, independientemente de las funciones que hubiera que desempeñar, y se suspendió la contratación en el Servicio Móvil.

16. La experiencia ha demostrado que el aumento de las actividades de mantenimiento de la paz no fue un fenómeno pasajero y que hay una constante

necesidad de mantener en el servicio a la mayoría del personal de las misiones más allá del límite de cuatro años establecido en el nombramiento de duración limitada. La duración de muchas misiones especiales supera con creces los cuatro años.

17. La experiencia también demuestra que para realizar las operaciones de paz de las Naciones Unidas se necesita cubrir la necesidad que existe desde hace mucho tiempo de contar con una capacidad permanente de especialistas, dirigentes y administradores civiles expertos, experimentados, debidamente capacitados y altamente cualificados que puedan ocuparse de operaciones grandes y complejas con presupuestos cada vez más elevados, y que deben gestionarse con arreglo al complejo marco normativo de la Organización. Esta capacidad sólo se puede desarrollar con el tiempo. El personal de nueva contratación tiene que tener varios años de experiencia, preferiblemente adquirida en actividades realizadas tanto en los lugares de destino en que hay sedes como sobre el terreno, para poder trabajar con eficacia en el entorno dinámico de las actividades sobre el terreno, especialmente al inicio de una misión, y proporcionar apoyo eficaz desde la Sede.

18. Además, desde finales de 2003, la doctrina de mantenimiento de la paz ha evolucionado para incorporar el concepto de operaciones de paz integradas, que representa una respuesta global a la observación y el mantenimiento de la paz, el establecimiento o restablecimiento del imperio de la ley y la gobernanza, y la realización de actividades de reconstrucción y desarrollo después de un conflicto, que son fundamentales para abordar las causas profundas del conflicto e instaurar una paz sostenible. Por consiguiente, para las operaciones de paz de las Naciones Unidas se necesita personal de casi todas las esferas de actividad de la Secretaría, así como personal cualificado para el desempeño de funciones especializadas que no se encuentran tradicionalmente en la Secretaría, especialmente en relación con los asuntos civiles, el desarme, la desmovilización y la reintegración, las operaciones aéreas, el control de tráfico y otras funciones logísticas especializadas. Para mantener esa fuerza de trabajo se necesitan mecanismos contractuales y condiciones de servicio que atraigan y retengan a personal altamente cualificado, faciliten su movilidad entre la Sede y los lugares de destino, y proporcionen sistemas de promoción y gestión de las perspectivas de carrera que ofrezcan a cada miembro del personal tanto oportunidades de carrera gratificantes como conocimientos técnicos polifacéticos y experiencia para atender las necesidades cambiantes de las operaciones.

19. Además, como se indica en el informe del Secretario General sobre la lista de despliegue rápido de personal civil (A/59/763), la experiencia ha demostrado que el establecimiento de listas de voluntarios para el despliegue rápido no fue suficiente para atender a las necesidades de despliegue de una nueva misión dentro de los 30 ó 90 días siguientes a la aprobación de un mandato por el Consejo de Seguridad.

20. En 1994, el Servicio Móvil estaba integrado por 633 oficiales. En agosto de 2006, como consecuencia de la eliminación natural de puestos, el número de oficiales del Servicio Móvil se había reducido a 306, lo que significa que los oficiales de carrera del Servicio Móvil representan tan sólo el 6% del personal de contratación internacional que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Como resultado, la Organización no ha podido mantener su capacidad de despliegue rápido de personal altamente calificado, experto y experimentado, ni ha desarrollado la capacidad necesaria para ayudar a cubrir las necesidades más amplias de las operaciones de paz de las Naciones

Unidas a medida que han ido cambiando. Esta incapacidad para atender esas necesidades pone en peligro, desde el punto de vista financiero y administrativo, a la Organización.

IV. Atención de las necesidades constantes y generales de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas

21. En su informe sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil, la Dependencia Común de Inspección reconoció que la idea de un cuadro de personal integrado por especialistas sumamente móviles había adquirido mayor relevancia. En la recomendación 1 del informe, la Dependencia Común de Inspección pide que se prepare una propuesta amplia para la futura composición del cuadro del Servicio Móvil. Para tratar de encarar los diversos problemas planteados por la rápida disminución de la capacidad permanente de personal civil de mantenimiento de la paz, las tasas de vacantes crónicamente altas y la elevada rotación del personal, la Secretaría ha abordado la reforma del cuadro del Servicio Móvil en su sentido más amplio para satisfacer las necesidades constantes y generales de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el siglo XXI.

22. Dada la experiencia adquirida en las operaciones de paz de las Naciones Unidas desde principios del decenio de 1990 y teniendo en cuenta un examen de las tendencias actuales, el nuevo marco de recursos humanos para dotar de personal a las misiones no debe limitarse a la reforma del cuadro del Servicio Móvil, sino que debe invertir en el fomento de una plantilla integrada en la Secretaría para que pueda:

- a) Satisfacer las necesidades básicas de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas;
- b) Desplegar rápidamente un número suficiente de personal en los grupos ocupacionales pertinentes en apoyo de operaciones nuevas o en expansión;
- c) Desarrollar amplios conocimientos de organización y la capacidad necesaria para desempeñar eficazmente sus funciones en las operaciones de paz de las Naciones Unidas y prestar a esas operaciones un apoyo eficaz desde la Sede;
- d) Satisfacer las necesidades previstas en la Secretaría, tanto en la Sede como sobre el terreno, de puestos directivos, administrativos y técnicos mediante un programa de perfeccionamiento de personal orientado a objetivos concretos.

23. La experiencia adquirida desde principios del decenio de 1990 y la proyección de las tendencias actuales indican que la estrategia de personal para las operaciones de paz del siglo XXI debe satisfacer las necesidades básicas de personal en funciones esenciales a fin de que pueda apoyar en todo momento a un mínimo de 12 operaciones en curso (dos misiones complejas, multidimensionales e integradas, cuatro misiones multidimensionales e integradas y seis misiones tradicionales de mantenimiento de la paz). Las necesidades de recursos humanos de la Organización van más allá de la reforma del cuadro del Servicio Móvil y se necesita crear una capacidad permanente de 2.500 puestos del cuadro del Servicio Móvil y del cuadro orgánico.

24. El aumento del número de operaciones durante el último decenio ilustra que la previsión de nuevas operaciones es una labor imprecisa y que los niveles

autorizados para cubrir las necesidades de personal de contratación internacional pueden variar. Un estudio realizado para analizar los niveles de dotación de personal en los últimos diez años, después de que se hubiera establecido el nombramiento de duración limitada, reveló que el número más bajo de puestos civiles de contratación internacional en las operaciones de mantenimiento de la paz fue de 2.626 en 1998, mientras que el nivel máximo autorizado fue de 7.080 puestos en junio de 2006. Los niveles de dotación de personal correspondientes al período comprendido entre 1996 y 2006 se indican a continuación:

1996	3 081
1997	3 524
1998	2 626
1999	2 677
2000	4 977
2001	5 272
2002	5 204
2003	4 729
2004	5 862
2005	6 611
Junio de 2006	7 080

25. La evolución hacia una Secretaría que desempeña su labor sobre el terreno y la integración del mantenimiento de la paz como actividad central de la Organización recalcan la necesidad de mantener una reserva de personal experto y experimentado para satisfacer, tanto sobre el terreno como en la Sede, las necesidades relacionadas con funciones fundamentales. Basándose en el análisis de las necesidades de personal durante los últimos diez años y en las previstas a mediano plazo, la Secretaría propone establecer una capacidad permanente de 2.500 puestos civiles de carrera tanto en el cuadro del Servicio Móvil como en el cuadro orgánico, especialmente en las ocupaciones enumeradas en el anexo del presente informe, para atender a las necesidades básicas de personal de las operaciones de paz. La capacidad básica comprendería funciones necesarias en virtud de los mandatos de casi todas las misiones de mantenimiento de la paz, de carácter permanente y a largo plazo, y esenciales para el despliegue rápido de las operaciones de mantenimiento de la paz nuevas o ampliadas. La capacidad permanente, cuyo personal estaría sujeto a rotación y a un despliegue rápido en cualquier momento, se desarrollaría con el tiempo mediante la capacitación y la asignación de tareas para cubrir las necesidades futuras de personal directivo y administrativo experto y experimentado. El personal que integrase la capacidad permanente desempeñaría funciones esenciales, especialmente en las siguientes esferas: asuntos políticos; asuntos civiles; asuntos jurídicos; comunicaciones e información pública; apoyo administrativo (gestión de recursos humanos, finanzas, presupuestos, adquisiciones y supervisión de la gestión) y logístico (transporte, aviación, seguridad de la aviación, control de tráfico, tecnología de la información y las comunicaciones, ingeniería, abastecimiento); asesoramiento policial y militar; conducta y disciplina; y orientación normativa temática (por ejemplo, el desarme, la desmovilización y la reintegración, el imperio de la ley, las cuestiones de género y el VIH/SIDA).

26. El 53% de los 2.500 puestos serían puestos del cuadro orgánico y el 47% del Servicio Móvil. En conjunto, aproximadamente el 27% de los puestos tendrían funciones relacionadas con esferas sustantivas, el 28% funciones administrativas y el 65% funciones logísticas. El elevado número de puestos con funciones logísticas se debe principalmente a la necesidad de técnicos especializados en el Servicio Móvil. En el cuadro orgánico, el 51% de todos los puestos tendría funciones relacionadas con la esfera sustantiva, el 25% funciones administrativas y el 24% funciones de apoyo logístico. En cuanto a la distribución de los 2.500 puestos por categorías, el 2% tendría la categoría D-1, el 26% las categorías P-5 y P-4 y el 25% las categorías P-3 y P-2; el 47% serían puestos del Servicio Móvil.

27. Habida cuenta de la complejidad del marco normativo de las Naciones Unidas y de las presiones del entorno operacional, el personal que desempeñase funciones generales de carácter continuado debería tener un buen nivel de experiencia, competencia técnica y conocimientos técnicos y también buenas cualidades para las labores directivas y administrativas. Por tanto, las funciones de los puestos que formarían la capacidad permanente las desempeñaría principalmente el personal con categorías P-4 a D-1 del cuadro orgánico y categorías SM-5 a SM-7 del Servicio Móvil. Se incluirían varios puestos de categoría P-3 y P-2, que podrían ser utilizados para la movilidad dirigida del personal y para los candidatos que hubiesen aprobado concursos nacionales, según correspondiera. Además, para el desempeño de algunas funciones sumamente técnicas que necesitan mantener una capacidad de despliegue rápido fiable se necesitaría personal de carrera de categoría SM-4.

28. No se incluirían puestos de D-2, Subsecretario General o Secretario General Adjunto en la capacidad permanente propuesta, y el Secretario General continuaría ejerciendo personalmente su autoridad para nombrar a las personas que han de ocupar esos puestos. El personal adscrito policial y militar en servicio activo, con contratos de las Naciones Unidas limitados al servicio en una misión determinada, tampoco formaría parte de la capacidad permanente. Aunque los grupos ocupacionales relacionados con la seguridad, la supervisión interna (investigaciones y auditoría) y los derechos humanos cumplen los criterios generales aplicados en la determinación de las necesidades básicas de mantenimiento de la paz, la capacidad básica de 2.500 puestos no incluye puestos reservados a esos grupos ocupacionales, dado el papel fundamental que desempeñan el Departamento de Seguridad y Vigilancia, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, respectivamente, en la gestión del personal que desempeña esas funciones. Se establecerán mecanismos de colaboración para velar por que el personal que desempeñe funciones de seguridad, supervisión interna y de derechos humanos tenga la posibilidad de prestar servicio en operaciones de paz de las Naciones Unidas, como parte de sus oportunidades de desarrollo profesional.

29. Para cubrir más necesidades que las básicas, la capacidad permanente se complementaría con personal adicional nombrado específicamente para prestar servicios limitados a una misión determinada y personal en régimen de asignación temporal, cesión temporal o adscripción procedente de departamentos y oficinas de la Secretaría o de los organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El personal contratado por períodos breves desempeñaría funciones temporales durante períodos claramente definidos. El personal contratado para atender necesidades a corto plazo recibiría un nombramiento provisional para prestar servicios limitados a una misión determinada.

30. Al personal seleccionado para cubrir los 2.500 puestos de mantenimiento de la paz se le asignarían puestos en la dependencia orgánica de la misión en que estuviera prestando servicios, por lo que no hay ninguna intención de incorporar a ese personal en la plantilla actual. Las consecuencias financieras relacionadas con el establecimiento del cuadro de personal de mantenimiento de la paz se incluyen en las consecuencias financieras generales para la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en misiones sobre el terreno, como se indica en el informe del Secretario General sobre la inversión en el personal.

V. Gestión del personal de carrera

31. Como se indica en el informe del Secretario General sobre la inversión en el personal, se aplicarían procedimientos de organización normalizados a la selección del personal civil de carrera para las operaciones de paz de las Naciones Unidas, y un órgano central mixto de examen en el que participarían el personal y la administración examinaría esa selección, siguiendo de esta manera la recomendación 5 del informe de la Dependencia Común de Inspección. Esa recomendación proponía que los procedimientos y criterios para la contratación y promoción de oficiales del Servicio Móvil fueran coherentes con los que se aplican al personal del cuadro de servicios generales o del cuadro orgánico que trabaja en la Sede, y que se hicieran esfuerzos por lograr un mayor equilibrio entre los géneros y una mayor representación geográfica. Como medida provisional, tal como se acordó en el 27º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, celebrado en junio de 2006, se tendría en cuenta a todos los oficiales del Servicio Móvil en servicio para los nuevos puestos civiles de carrera de mantenimiento de la paz. Los oficiales seleccionados para un puesto de carrera gozarían de las condiciones de servicio que se aplicasen al grupo de puestos de carrera de mantenimiento de la paz. Los oficiales del Servicio Móvil que no hubieran sido seleccionados para un puesto de carrera mantendrían sus condiciones como oficiales del Servicio Móvil, incluso las condiciones por las cuales sus servicios no estarían limitados a una misión determinada y por las que continuarían manteniendo sus condiciones de servicio en un lugar de destino principal durante su asignación a una misión especial en la que no pudieran estar acompañados por sus familiares.

32. El personal de carrera de mantenimiento de la paz sería administrado y formado de manera sistemática para asegurarse de que tuviera los conocimientos técnicos, la experiencia, las competencias y la capacitación para cumplir con eficacia sus obligaciones y mantuviera la capacidad para responder a las nuevas necesidades operacionales. Como primera medida, se desarrollarían modelos de carrera para todas las funciones de los puestos de carrera, en los que se señalarían los conocimientos técnicos, niveles de educación, grados de capacitación, experiencia y competencia que se necesitasen. Posteriormente, se elaborarían programas de capacitación en materia administrativa y técnica para determinar las certificaciones, la capacitación y la experiencia formativa, incluidos los diferentes requisitos relacionados con la asignación y la movilidad, que se necesitasen para ascender a una categoría superior. De conformidad con las propuestas que hizo el Secretario General sobre la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en su informe sobre la inversión en el personal, las rotaciones dirigidas, incluidas las que se producen entre el personal de la Sede y el personal sobre el terreno,

proporcionarían al personal de la Secretaría la oportunidad de adquirir la experiencia formativa necesaria para trabajar en puestos de categoría superior y para prestar un mejor apoyo a las actividades de la Sede y sobre el terreno. Basado en una planificación estratégica de los recursos humanos, este marco representa una herramienta esencial para formar al personal de carrera de una manera deliberada y continua a fin de que pueda atender a las necesidades de organización previstas en las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

33. Los conceptos de la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera también responderían a las preocupaciones expresadas por la Dependencia Común de Inspección en la recomendación 2 de su informe sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil, en la que solicitó que se elaborasen programas de capacitación para superar la escasez de competencias de gestión, supervisión y capacitación especializada que tienen los oficiales del Servicio Móvil. Las políticas de rotación y movilidad se armonizarán a nivel de la Secretaría y se adaptarán para reflejar factores relacionados con condiciones difíciles y con la seguridad. Estas medidas también responderán a la recomendación 4 del informe, en el que la Dependencia Común de Inspección solicitó que se elaborara una nueva política sobre movilidad y rotación. Mientras tanto, a los oficiales del Servicio Móvil también se les seguirá brindando la oportunidad de participar en programas de gestión, supervisión y capacitación especializada. Además, como medida transitoria y en la medida de lo posible, tal como se acordó en el 27º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, se colocaría a los oficiales del Servicio Móvil en puestos vacantes apropiados de misiones establecidas y se exigiría la movilidad de los oficiales del Servicio Móvil que hayan permanecido en misiones establecidas durante más de cinco años, de conformidad con los requisitos permanentes de la Organización en materia de movilidad.

34. De acuerdo con las iniciativas de reforma enunciadas en la propuesta 4 del informe del Secretario General titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo” (A/60/692 y Corr.1) y como se estableció en la sección VI de su informe sobre la inversión en el personal, todo el personal contratado para puestos sobre el terreno recibirá un nombramiento con arreglo a un único contrato de empleo para el personal de las Naciones Unidas, ya sea temporal o de plazo fijo. La duración de los nombramientos del personal de carrera y del personal adicional que preste servicio en operaciones de paz de las Naciones Unidas variará según la duración del servicio de carácter continuado. Los nombramientos podrán ser:

- a) Temporales, por un período máximo de dos años;
- b) De plazo fijo, por períodos de seis meses con posibilidad de prorrogarse hasta cinco años;
- c) Continuos, por un período superior a cinco años.

35. Podrían otorgarse nombramientos temporales de hasta dos años de duración al personal sobre el terreno que se contratara para atender a las necesidades complementarias y estrictamente a corto plazo que excedan de la capacidad de respuesta de los 2.500 puestos que integran la capacidad básica de personal. El personal con contratos temporales que quiera solicitar los puestos de más larga duración anunciados tendrá que entrar en un proceso competitivo, en el que participará un órgano central de examen, para acceder a nombramientos de plazo

fijo por un período de dos o más años, que podría prorrogarse siempre que el servicio fuera satisfactorio y la necesidad continuara. Una vez que el personal hubiera cumplido cinco años de servicio continuado, se consideraría la posibilidad de convertir su contrato en un contrato continuo con arreglo a los mismos criterios que se aplican a otros miembros del personal. Los nombramientos del personal sobre el terreno contratado para prestar servicios en una misión determinada estarían limitados al servicio en esa misión, independientemente de que los miembros del personal tuvieran un contrato temporal, de plazo fijo o continuo. Los nombramientos del personal seleccionado para puestos de carrera en operaciones de paz de las Naciones Unidas no estarían limitados al servicio en una misión concreta, y se incluiría a ese personal en el programa de movilidad en toda la Secretaría.

36. En la propuesta 4 de su informe sobre la inversión en el personal, el Secretario General propone medidas para armonizar las condiciones de servicio del personal de la Secretaría sobre el terreno con las del personal de los organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Estas medidas responderían a las recomendaciones 3, 4 y 5 del informe de la Dependencia Común de Inspección, según las que debería reexaminarse el concepto de lugar de destino principal, revisarse el procedimiento de designación de lugares de destino con familia o sin ella, y tomarse medidas para aliviar la tensión que supone la vida en el Servicio Móvil para el personal y sus familiares. La política de la Organización y las medidas adoptadas para asegurar que todo el personal que presta servicios en operaciones de paz de las Naciones Unidas disponga de asesores calificados de estrés han respondido a las preocupaciones expresadas por la Dependencia Común de Inspección en su recomendación 6. También se incluirá a oficiales del Servicio Móvil en las categorías de personal con derecho al programa de gratificación excepcional por retiro, tal como se enunció en la propuesta 22 del informe del Secretario General sobre la inversión en el personal.

37. La Comisión de Administración Pública Internacional ha decidido crear un grupo de trabajo para que revise la remuneración total del personal de contratación internacional que preste servicios en lugares de destino en que no puedan estar acompañados por sus familiares y presente propuestas sobre un enfoque armonizado dentro del sistema de las Naciones Unidas para examinarlas en su 64^o período de sesiones, que se celebrará en marzo de 2007. Las recomendaciones de la Comisión, que examinará el régimen de operaciones especiales, se presentarán a la Asamblea General en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones.

38. Las propuestas incluidas en el presente informe han sido objeto de amplias consultas en el grupo de trabajo sobre el personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, que está integrado por representantes de todas las esferas del Departamento, representantes del personal del Departamento y de la Sede, y por el Presidente y el Vicepresidente del sindicato del personal del Servicio Móvil. Las propuestas relativas a las condiciones de servicio, incluidas las relacionadas con las medidas transitorias y de otro tipo que se aplicarán a los oficiales del Servicio Móvil, han sido objeto de consultas entre el personal y la administración en el contexto de la labor del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y entre el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el sindicato del personal del Servicio Móvil.

VI. Conclusión y recomendaciones

39. En mayo de 1948, cuando se creó el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, el Consejo de Seguridad dio el primer paso para utilizar el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas como instrumento fundamental para preservar la paz y la seguridad internacionales. Al crear el cuadro del Servicio Móvil en 1949, la Asamblea General reconoció la necesidad de contar con personal capacitado y dedicado para satisfacer las necesidades detectadas en la primera generación de operaciones de mantenimiento de la paz. Desde entonces, el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas ha seguido evolucionando hasta convertirse en lo que ahora representa una actividad central y básica de la Secretaría. Aunque se hicieron esfuerzos para asegurar que la función y la composición del Servicio Móvil evolucionaran al mismo ritmo que las necesidades de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, no consiguieron adaptarse a los grandes cambios que se produjeron en las funciones y los mandatos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el período posterior a la guerra fría. Las estrategias de recursos humanos que se elaboraron a mediados del decenio de 1990 y que se aplican desde entonces no han conseguido cubrir las necesidades básicas de personal experto y experimentado de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. La incapacidad de mantener un cuadro de personal civil de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz, integrado por un número suficiente de funcionarios con la competencia técnica necesaria, ha tenido sus consecuencias. La Secretaría se encuentra ahora en la posición insostenible de depender de una plantilla relativamente transitoria en las operaciones de paz de las Naciones Unidas que, por mucho que pueda estar sustantiva y técnicamente cualificada, no posee toda la experiencia y la pericia necesarias para trabajar eficazmente en el complejo marco normativo de las Naciones Unidas y en su entorno altamente operacional. Pese a que con programas dinámicos de contratación se han contratado 2.000 personas al año durante los dos últimos años, las elevadas tasas de movimiento de personal y las persistentemente altas tasas de vacantes demuestran que no se logró contratar y retener a un número suficiente de personal experto y experimentado en las Naciones Unidas, por lo que se puso en peligro a la Organización desde el punto de vista operacional, administrativo y financiero.

40. La propuesta de crear una capacidad permanente de 2.500 puestos establecidos en los principales grupos ocupacionales para que apoyen las operaciones de paz de las Naciones Unidas se basa en un análisis de la evolución del mantenimiento de la paz en el período posterior a la guerra fría y en una previsión a mediano plazo de las necesidades de recursos humanos. El cumplimiento de los mandatos encomendados a las operaciones de paz de las Naciones Unidas depende en gran medida de la capacidad de los distintos funcionarios que prestan servicios sobre el terreno y de la de los que los apoyan desde los lugares de destino en que hay sedes. La inversión en la creación de una fuerza de trabajo integrada, versátil, móvil, experimentada y experta que sea capaz de trabajar tanto en la Sede como sobre el terreno es indispensable para cumplir los mandatos complejos que se encomiendan a nuestra Organización.

41. Se pide a la Asamblea General que apruebe un cuadro de 2.500 puestos civiles de carrera para las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, financiado con cargo a los presupuestos aprobados de las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales

autorizadas para la contratación y administración de personal destinado a apoyar las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Se pide también a la Asamblea General que apruebe las medidas propuestas en el presente informe para atender a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección contenidas en su informe sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil, que se elaboraron más detalladamente en el informe del Secretario General sobre la inversión en el personal (propuestas 1, 2, 3, 4, 7 y 22).

Anexo

Grupos ocupacionales de la capacidad permanente

Funciones administrativas

- Presupuesto
- Reclamaciones y junta de investigación
- Gestión de contratos
- Finanzas
- Administración general
- Servicios médicos
- Operaciones y planificación
- Personal
- Adquisiciones
- Fiscalización de bienes e inventarios
- Recepción e inspección
- Registro y archivos
- Capacitación
- Viajes y envíos
- Visados y aduanas

Funciones logísticas

- Operaciones aéreas
- Seguridad aérea
- Equipo de propiedad de los contingentes
- Técnico electricista
- Servicios de ingeniería
- Técnico de equipo
- Administración de locales
- Técnico de grupos electrógenos
- Sistemas de información geográfica
- Calefacción, ventilación y aire acondicionado
- Tecnología de la información
- Gestión logística
- Control de tráfico

Radiooperador
Técnico de radio
Montador
Suministros (incluidos almacenamiento, combustible y raciones)
Técnico de telecomunicaciones
Administración de transportes
Envío de vehículos
Técnico de vehículos

Funciones sustantivas

Prácticas recomendadas
Jefe de Estado Mayor
Asuntos civiles
Conducta y disciplina
Servicio penitenciario
Desarme, desmovilización y reintegración
Cuestiones de género
Jefe de oficina regional
Cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA
Centro mixto de análisis de la misión
Asuntos judiciales
Asuntos jurídicos
Funciones policiales (capacitación, reforma y reestructuración, normas profesionales)
Asuntos políticos
Información pública
Productor de radio/vídeo
Redacción de informes
Asistente especial
Portavoz
