



Asamblea General

Distr. general
11 de abril de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones

Temas 123 y 132 del programa

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

Personal civil de carrera de mantenimiento de la paz

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en la sección VIII de la resolución 61/244 de la Asamblea General. En él se desarrolla la propuesta que figura en la adición del informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255/Add.1 y Corr.1) de establecer un cuadro con un máximo de 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz que prestaría apoyo a las operaciones de paz de las Naciones Unidas. El informe responde a la petición formulada por la Asamblea General, en su resolución 61/244 de realizar un análisis más completo de las necesidades, la gestión y el funcionamiento del cuadro propuesto de 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, teniendo en cuenta las opiniones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto.

En el informe se pide a la Asamblea General que apruebe la creación de un cuadro de 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, que se financiarán con cargo a los presupuestos aprobados de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales autorizadas, para contratar y gestionar el personal destinado a prestar apoyo a las operaciones de paz de las Naciones Unidas.



I. Introducción

1. En el informe del Secretario General titulado “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/61/255/Add.1 y Corr.1) se propone crear 2.500 puestos de personal civil, de carrera de mantenimiento de la paz, que se financiarán con cargo a los puestos autorizados existentes de las operaciones de paz de las Naciones Unidas y se dedicarán a apoyar esas operaciones. La idea de crear un grupo específico de funcionarios de carrera para apoyar las operaciones de paz de las Naciones Unidas no es nueva. La Asamblea General, en virtud de su resolución 297 (IV), estableció en 1949 el cuadro del Servicio Móvil como grupo de funcionarios dedicados específicamente a apoyar las operaciones sobre el terreno de las Naciones Unidas. Como se señala en el informe del Secretario General, los oficiales del Servicio Móvil estaban sujetos por contrato a la posibilidad de ser enviados a cualquier operación sobre el terreno con un plazo corto de preaviso. El nombramiento de esos funcionarios se realizaba mediante el procedimiento habitual de contratación y podían optar a un nombramiento permanente. La contratación de personal para el cuadro de Servicio Móvil quedó congelada en 1994, con la introducción de los nombramientos de duración limitada. En el momento de la congelación había 633 oficiales que, por eliminación natural, habían disminuido a 300 en abril de 2007. Los oficiales del Servicio Móvil, los únicos funcionarios de carrera de mantenimiento de la paz que existen actualmente, representan tan sólo un 5% del personal internacional sobre el terreno.

2. En el informe del Secretario General se explicaba también cómo y por qué las necesidades de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas cambiaron totalmente en el período posterior a la guerra fría con el fin de adaptarse al alcance y la complejidad crecientes de los mandatos de unas operaciones de paz integradas y multidimensionales. La evolución de las actividades de mantenimiento de la paz desde los años noventa ha puesto de relieve la necesidad constante de mantener una dotación mínima de personal de 2.626 funcionarios internacionales para apoyar un mínimo de 12 operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en cualquier momento dado. Al analizar el enfoque aplicado desde mediados de los noventa, es evidente que las medidas de dotación de plantilla a corto plazo adoptadas entonces para solucionar lo que se consideraba un incremento temporal de las actividades de mantenimiento de la paz no lograron hacer frente a la demanda constante y cambiante de un gran número de personal civil especializado, directivo y administrativo con la experiencia y la pericia necesarias para dirigir y gestionar las grandes y complejas misiones del siglo XXI. La experiencia demuestra que, al depender continuamente de una fuerza de trabajo mayoritariamente temporaria, las operaciones de paz de las Naciones Unidas se exponen a riesgos administrativos y financieros.

3. La estrategia de recursos humanos para las operaciones de paz de las Naciones Unidas debe centrarse en proporcionar una fuerza de trabajo estable con la experiencia y la pericia necesarias, mantenidas con capacitación y desarrollo continuos, para cumplir mandatos complejos y apoyar con eficacia operaciones de ejecución rápida. Aunque es de esperar que las necesidades de personal cambien según la cantidad, el tipo y la complejidad de las operaciones, el análisis de la experiencia, las tendencias y las proyecciones de mediano plazo señala que se

necesita una capacidad básica de 2.500 funcionarios civiles de carrera con conocimientos, experiencia y pericia en las ocupaciones fundamentales necesarias para garantizar una buena planificación, dirección y apoyo de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Las necesidades de recursos humanos de las operaciones de paz actuales van más allá de la reforma del cuadro del Servicio Móvil existente; requieren una capacidad permanente de funcionarios de carrera, tanto del Servicio Móvil como del cuadro orgánico. Las condiciones de servicio de esos 2.500 funcionarios civiles de carrera incluirían la obligación de ser enviados con muy poco preaviso a cubrir las necesidades de despliegue rápido y de someterse a rotación sistemática y desarrollo progresivo mediante la asignación de tareas y la capacitación. La selección del personal civil de carrera de mantenimiento de la paz se regiría por los procedimientos habituales, incluida la participación de un órgano central mixto de examen integrado por el personal y la administración. El personal participaría en el programa de movilidad entre misiones sobre el terreno y dentro de la Secretaría. Dicho personal de carrera se gestionaría con el objetivo de garantizar que la Organización se beneficie de una fuerza de trabajo profesionalizada y estable, al tiempo que cumple su obligación de promover las perspectivas legítimas de carrera de su personal.

4. Dado que los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz llenarían los puestos autorizados en las operaciones de paz de las Naciones Unidas, actuales, la propuesta se refiere principalmente a la modificación de las condiciones de las personas que sean seleccionadas para desempeñar funciones fundamentales y que prestarán servicios en las categorías y cantidades que sean necesarias para prestar un apoyo básico a las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. La creación de este cuadro de puestos de carrera no tiene en sí consecuencias financieras. Las consecuencias financieras de la introducción de condiciones de servicio armonizadas con las de los demás órganos y organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas se exponen en un informe del Secretario General sobre la armonización de las condiciones del servicio que, en cumplimiento de la resolución 61/244 de la Asamblea General, se presentará a la Asamblea en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo primer período de sesiones.

5. La Asamblea General, en la sección VIII de su resolución 61/244, tomó conocimiento de la propuesta del Secretario General de dotar de personal a las actividades de mantenimiento de la paz de manera continuada y de mejorar el nivel de profesionalidad y la capacidad de las Naciones Unidas de responder rápidamente a las necesidades en materia de mantenimiento de la paz, estableciendo para ello un cuadro de puestos civiles permanentes dentro de los límites de la capacidad existente. El presente informe responde a la petición que se formula en la misma resolución de presentar más información sobre el funcionamiento del cuadro propuesto, teniendo en cuenta las opiniones y observaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en los párrafos 70 a 77 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/61/537). A modo de referencia, en el presente informe se señalan también los elementos más destacados de las propuestas que figuran en el informe del Secretario General (A/61/255/Add.1 y Corr.1) y la información complementaria que se presentó a la Comisión Consultiva y a la Quinta Comisión durante sus deliberaciones sobre el tema celebradas en el sexagésimo primer período de sesiones de la Asamblea.

II. Determinar las necesidades

6. El informe del Secretario General (A/61/255/Add.1 y Corr.1) respondió a la recomendación contenida en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809) de reformar el cuadro del Servicio Móvil para que reflejara las demandas recurrentes a que hacían frente todas las operaciones de paz de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías media y superior de las esferas administrativa y logística. El informe del Secretario General también se preparó en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 58/257 de la Asamblea General, en la que ésta aprobó varias recomendaciones contenidas en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la reforma del cuadro del Servicio Móvil para las operaciones de paz de las Naciones Unidas (A/57/78), relativas al examen de la composición y la gestión del cuadro del Servicio Móvil.

7. En respuesta a las peticiones, la Secretaría examinó los mandatos y los tipos de misiones de mantenimiento de la paz a las que se prestaba apoyo, las necesidades de dotación de personal en el pasado, en la actualidad y proyectadas a mediano plazo y las estrategias de dotación de personal utilizadas, a fin de prever la cantidad y el tipo de funcionarios que se necesitarían para hacer frente a la evolución de los mandatos y las necesidades de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. En el examen también se analizaron datos históricos del cuadro del Servicio Móvil, las tendencias actuales de dotación de personal (como el aumento del personal nacional y los Voluntarios de las Naciones Unidas) y las nuevas funciones que estaban surgiendo, y que previsiblemente se mantendrían en el mediano plazo (como el fomento del estado de derecho, los puestos de asesor para esferas temáticas como asuntos de género, VIH/SIDA y desarme, desmovilización y reintegración, el centro mixto de análisis de las misiones, el centro conjunto de operaciones logísticas y conducta y disciplina). En el estudio se llegó a la conclusión de que las necesidades de recursos humanos de las operaciones de paz modernas iban más allá de la reforma del cuadro del Servicio Móvil existente y requerían una capacidad permanente de 2.500 funcionarios de carrera, tanto del cuadro del Servicio Móvil como del cuadro orgánico, con el fin de:

a) Satisfacer las necesidades básicas de dotación de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas;

b) Enviar con rapidez una cantidad suficiente de personal de los grupos ocupacionales pertinentes a operaciones nuevas o ampliadas o a operaciones que estén en proceso de reducción o liquidación;

c) Generar amplios conocimientos y capacidad de organización para funcionar eficazmente en las operaciones de paz de las Naciones Unidas y apoyar eficazmente a las operaciones desde la Sede;

d) Satisfacer las necesidades de mediano plazo de la Secretaría, tanto en la Sede como sobre el terreno, de puestos directivos, administrativos y técnicos mediante la formación específica del personal.

8. Como primera medida, el estudio examinó el número y el tipo de operaciones de mantenimiento de la paz en marcha simultáneamente en un momento dado durante el período comprendido entre 1992 y 2006. En ese examen se observó que en todo momento se prestaba apoyo a un mínimo de 12 operaciones. Se estableció un patrón general según el cual, en cualquier momento, el Departamento de

Operaciones de Mantenimiento de la Paz presta apoyo, como mínimo, a dos grandes misiones integradas y multidimensionales, cuatro misiones integradas y multidimensionales y seis misiones tradicionales de mantenimiento de la paz.

9. Seguidamente se analizaron las tendencias de las necesidades de personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas desde dos perspectivas: primero, en términos de cifras globales de personal internacional necesario; y, segundo, en términos de los tipos y las categorías de las funciones que desempeñarían.

10. En cuanto a las cifras globales, a las cifras globales, las necesidades de personal internacional durante el decenio de 1996 a 2006 estuvieron entre un mínimo de 2.626 puestos internacionales autorizados en 1998 hasta un máximo de 7.080 puestos en junio de 2006 (y hasta 7.377 a diciembre de 2006).

11. Con el fin de determinar una capacidad básica necesaria para desempeñar la función de gestión, directivas, técnicas, sustantivas y de apoyo, el estudio estableció la combinación de aptitudes y categorías de esos puestos según los criterios siguientes:

- a) Que sean necesarios para cumplir los mandatos de prácticamente todas las operaciones de paz;
- b) Que sean de largo plazo y estables;
- c) Que sean esenciales para el despliegue rápido de misiones nuevas o en expansión;
- d) Que exijan un grado significativo de experiencia, pericia y conocimientos de los complejos marcos normativos de las Naciones Unidas, además de conocimientos técnicos y aptitud para la gestión;
- e) Que no se les apliquen procedimientos especiales de contratación.

12. Las funciones que cumplían los criterios señalados correspondían a los siguientes grupos ocupacionales: asuntos políticos, asuntos civiles, asuntos jurídicos, comunicaciones e información pública, administración (recursos humanos, finanzas, presupuestos, adquisiciones y supervisión de la gestión) y apoyo logístico (transporte, aviación, control de desplazamientos, tecnología de la información, comunicaciones, ingeniería, suministros y asistencia médica), funciones de asesoramiento policial y militar, conducta y disciplina, y orientación normativa temática (desarme, desmovilización y reintegración, estado de derecho, cuestiones de género y VIH/SIDA).

13. A fin de satisfacer el grado de pericia y los criterios exigidos de gestión o dirección, se determinó que, las categorías del cuadro orgánico correspondían en su mayoría a las comprendidas entre las categorías P-4 y D-1 y en el Servicio Móvil entre FS-5 y FS-7. Se incluyeron también varios puestos de categoría P-2 y P-3 para la movilidad planificada del personal y para los candidatos que aprobaran concursos nacionales. También se consideró necesario contar con varios puestos de categoría FS-4 para funciones técnicas, en particular las fundamentales para el despliegue rápido.

14. Los puestos de categoría D-2, de subsecretario general y secretario general adjunto no se incluyeron en el concepto de personal civil de carrera porque esos nombramientos los hace el Secretario General. Los funcionarios nombrados para ocupar puestos directivos en las misiones pueden provenir o no del personal activo

de la Secretaría. También se excluyeron los puestos del personal adscrito, militares en activo y policías con contratos de las Naciones Unidas, así como los grupos ocupacionales relacionados con la seguridad, la supervisión interna (investigaciones y auditoría) y los derechos humanos, dadas las competencias del Departamento de Seguridad, 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. En consecuencia, esas categorías de personal no participarán en los programas de promoción de las perspectivas de carrera, rotación o despliegue rápido destinados al personal civil de carrera de mantenimiento de la paz.

15. Para llegar a una cifra global indicativa del número de puestos civiles de carrera necesarios, en el estudio se proyectó que la Organización seguiría apoyando un mínimo de 12 misiones, que, a mediano plazo, seguirían correspondiendo al patrón de al menos dos grandes misiones integradas y multidimensionales, cuatro misiones integradas y multidimensionales y seis operaciones de mantenimiento de la paz tradicionales. Seguidamente, de los presupuestos aprobados para 2005/2006 de 12 misiones existentes se extrajo el número de puestos autorizados de las categorías P-2 a D-2 y FS-4 a FS-7 correspondientes a grupos operacionales que cumplieran los criterios establecidos en los párrafos 11 a 13 *supra*. Las 12 misiones que se consideró que se ajustaban a esas condiciones fueron la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo y la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán (grandes misiones integradas y multidimensionales), la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, la Operación de las Naciones Unidas en Burundi, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia y la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (misiones integradas y multidimensionales) y la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea, la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia, la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua y la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (operaciones de mantenimiento de la paz tradicionales).

16. Tras extraer la información relativa a las funciones y las categorías de los puestos autorizados de esas 12 misiones, se obtuvo un total de 3.062 puestos. Tras aplicar una tasa de vacantes del 20%, el total fue de 2.450 puestos. A continuación se agregaron puestos adicionales para reflejar las necesidades previstas en esferas en evolución como el centro mixto de análisis de las misiones, las cuestiones de género, las mejores prácticas, los puestos de asesoramiento policial y militar (que no sean de personal adscrito), la logística y la gestión ejecutiva (Jefe de Gabinete), hasta llegar a un total bruto de 2.500 puestos. La composición de las aptitudes y los perfiles ocupacionales del cuadro de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz se revisará y ajustará periódicamente para reflejar la evolución de las necesidades.

17. En el anexo adjunto se desglosan los 2.500 puestos civiles de carrera del cuadro propuesto por función y categoría. En conjunto, el 27% de los puestos tendrían funciones sustantivas, el 28% funciones administrativas y el 45% funciones de apoyo logístico. En total, el 53% de los 2.500 puestos corresponde al cuadro orgánico y categorías superiores y el 47% al cuadro del Servicio Móvil.

18. La experiencia demuestra que las operaciones de paz de las Naciones Unidas requieren una estrategia de dotación de personal que genere una respuesta dinámica, flexible y fiable, para lo cual habría que poder recurrir, al gestionar las asignaciones de personal, a un cuadro de personal civil de carrera con la experiencia y la profesionalidad necesarias para satisfacer las necesidades básicas de dotación. La propuesta de creación del cuadro de 2.500 puestos civiles de carrera, financiado como parte integrante del presupuesto aprobado en el que el oficial de carrera presta sus servicios, está concebido para convertirse en el mecanismo de gestión que permita esa respuesta.

19. La capacidad básica se incrementará con los puestos directivos, el personal militar y de policía en servicio activo adscrito con contrato de las Naciones Unidas, los funcionarios de los grupos ocupacionales de seguridad, derechos humanos, auditoría e investigaciones, el personal adscrito o en préstamo de organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y el personal de otros grupos ocupacionales contratados para cubrir las necesidades complementarias de las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

III. Gestión del personal civil de carrera de mantenimiento de la paz

A. Proceso de selección

20. La selección de personal para los puestos de carrera se realizará mediante el mismo procedimiento competitivo que se utiliza para la contratación del personal de la Secretaría. Los anuncios de vacantes se prepararán basándose en las descripciones de funciones clasificadas o los perfiles genéricos de puestos. Un órgano central de examen revisará los anuncios de vacantes y los criterios de evaluación antes de su publicación. En los anuncios de vacantes se especificará como condición del puesto el despliegue rápido con un plazo corto de preaviso para atender a las necesidades operacionales y la rotación planificada entre lugares de destino. Las candidaturas seleccionadas serán examinadas nuevamente por un órgano central de examen para comprobar la correcta aplicación de los criterios de evaluación y garantizar que en el proceso de selección no haya prejuicios, errores materiales o errores de procedimiento.

21. Cuando cualquiera de los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz abandone el cuadro, se determinará si su puesto debe seguir formando parte del cuadro de personal. Los funcionarios que presten servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas que no formen parte del cuadro de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz podrán presentar su solicitud para cubrir una vacante del cuadro, junto con el resto del personal de las Naciones Unidas y los candidatos externos, cuando el número de funcionarios descienda a menos de 2.500.

22. En el momento actual no se aplica el sistema de límites convenientes de distribución geográfica a los puestos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. La selección de puestos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas está regulada por los principios enunciados en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. La consideración primordial en la selección del personal para puestos civiles de carrera de mantenimiento de la paz será la

necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, dando debida consideración a la importancia de contratar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible. En el proceso de selección también se tendrán en cuenta las resoluciones de la Asamblea General en las que se reafirma el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todos los cuadros de personal del sistema de las Naciones Unidas y las disposiciones de la sección I de la resolución 55/238 de la Asamblea General, reafirmadas en su resolución 56/241, relativas a la debida representación en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de los países que aportan contingentes.

23. En su informe sobre los criterios utilizados en la contratación para los puestos financiados con cargo a la cuenta de apoyo (A/58/767), el Secretario General propuso alternativas para aplicar un sistema de límites convenientes a los puestos financiados con cargo a la cuenta de apoyo de las operaciones de mantenimiento de la paz. La Asamblea General, en el párrafo 12 de la sección VIII de su resolución 59/296, postergó el examen de ese informe a la espera de que se le presentara información actualizada durante el sexagésimo primer período de sesiones en el contexto de la gestión de los recursos humanos. En el caso de que la Asamblea General decidiera someter los 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz a un sistema de límites convenientes, la Asamblea quizá desee examinar nuevamente las opciones expuestas en las secciones B y C del capítulo III del informe, tomando en consideración que los puestos civiles de carrera se financian con cargo al presupuesto ordinario y los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz.

B. Arreglos contractuales

24. El personal asignado a los 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz tendrá los mismos arreglos contractuales que el resto del personal de la Secretaría. De conformidad con las propuestas que el Secretario General formuló en su informe sobre la inversión en el personal (A/61/255), los funcionarios nombrados para un puesto de carrera en las operaciones de paz de las Naciones Unidas podrán optar a un contrato continuo que no se limitará al servicio en una misión concreta. En los contratos de los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz se especificará que el funcionario estará sujeto a rotación y a despliegue rápido a cualquier operación sobre el terreno con poco preaviso para satisfacer las necesidades operacionales.

C. Requisitos de movilidad y despliegue rápido

25. La planificación de la movilidad de los funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz será el factor que permitirá al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz satisfacer las expectativas de los Estados Miembros de desplegar una misión en un plazo de 30 ó 90 días a partir de la fecha de aprobación de una resolución en que se establezca una nueva operación de paz o se amplíe una ya existente, y cumplir los objetivos operacionales mediante la creación de una fuerza de trabajo polivalente, experimentada y con gran movilidad. Los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz estarán sujetos a rotación entre misiones sobre el terreno, y al despliegue rápido a cualquier

operación nueva o en expansión, bajo la autoridad del Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en su calidad de Jefe del Departamento.

26. En la política de rotación del personal civil de carrera de mantenimiento de la paz se tendrán en cuenta las preferencias y circunstancias profesionales y personales. A partir de la experiencia obtenida en el cuadro del Servicio Móvil, la rotación se vinculará con las necesidades operacionales y la promoción de las perspectivas de carrera y se tendrán en cuenta las condiciones de vida difíciles y de seguridad de cada lugar de destino y trabajo con el fin de distribuir la carga que supone prestar servicios en destinos difíciles. El personal de carrera tendrá que permanecer tres años en una misión y empezar a presentar voluntariamente solicitudes para cubrir puestos en otras misiones después de servir dos años en un lugar de destino clasificado por la Comisión de Administración Pública Internacional como lugar de destino difícil de clase A, B o C. El personal de carrera asignado a un lugar de destino difícil de clase D o E tendrá que rotar después de dos años de servicio en ese lugar de destino. Si un funcionario civil de carrera de mantenimiento de la paz no se traslada voluntariamente a los tres años, quedará incluido en una lista de funcionarios sujetos a rotación lateral. Los funcionarios podrán expresar su preferencia por un lugar de destino o una función en particular, y aquellos que hayan servido en lugares de destino difícil no aptos para familias de clase D o E tendrán preferencia para el traslado a lugares de destino con mejores condiciones de vida o aptos para familias, en la medida de lo posible. El Secretario General Adjunto del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en su calidad de Jefe del Departamento, tendrá competencia para trasladar a los funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz a otras operaciones de paz de las Naciones Unidas, teniendo en consideración la necesidad de desarrollar las aptitudes del funcionario y de distribuir la carga que supone prestar servicios en lugares de destino difíciles.

27. Los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz también podrán participar en los programas de movilidad de la Secretaría, lo cual facilitará el intercambio de funcionarios, experiencias y conocimientos entre las misiones sobre el terreno y la Sede. Esos programas contribuirán a constituir una fuerza de trabajo polivalente y versátil y desarrollar un conocimiento profundo de las actividades que se realizan sobre el terreno y en la Sede, lo que mejorará la capacidad de la Secretaría para cumplir toda la variedad de mandatos.

28. A fin de satisfacer las expectativas de los Estados Miembros de desplegar operaciones de paz en un plazo de 30 ó 90 días a partir de la fecha de aprobación de una resolución en que se establezca una operación de paz nueva o se amplíe una ya existente, los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz estarán disponibles para el despliegue rápido a cualquier operación de paz de las Naciones Unidas con un plazo de preaviso muy breve. La gestión del despliegue rápido de los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz será responsabilidad del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, bajo la autoridad del Secretario General Adjunto del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en su calidad de Jefe del Departamento. Todo el personal de carrera de mantenimiento de la paz estará sujeto a despliegue rápido. No obstante, en un esfuerzo por ofrecer cierto grado de estabilidad, el personal de carrera alternará, para el despliegue rápido, entre el servicio activo y el servicio de reserva. En todo momento, la mitad del personal de carrera servirá en una lista de servicio activo para el despliegue rápido durante dos años. Los que no figuren en la

lista de servicio activo estarán en una lista de reserva durante dos años. A la hora de satisfacer las necesidades de despliegue rápido se movilizará primero al personal de carrera en servicio activo. El personal de la lista de reserva se movilizará únicamente en los casos en que se agote la lista de servicio activo. Tras servir en la lista de servicio activo para el despliegue rápido durante dos años, el funcionario de carrera de mantenimiento de la paz pasará a la lista de reserva, y quienes hayan estado en la lista de reserva durante dos años pasarán a la lista de servicio activo durante dos años.

D. Promoción de las perspectivas de carrera y capacitación

29. El personal civil de carrera de mantenimiento de la paz se desarrollará sistemáticamente mediante capacitación específica y asignaciones de puestos, incluso en la Sede, para garantizar que reciben capacitación en normas institucionales. En el marco de una estrategia amplia del desarrollo profesional, se elaborarán modelos de planificación de la trayectoria profesional para articular la experiencia, las aptitudes profesionales y los parámetros de capacitación en cada categoría de cada grupo ocupacional, y ofrecer información indicativa de los tipos de asignaciones, experiencias y capacitación necesarios para cada categoría. La planificación del reemplazo se hará ajustando las necesidades operacionales previstas con el inventario de aptitudes del personal en activo. Los funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz recibirán la información y el asesoramiento que les permitan tomar decisiones fundadas sobre oportunidades de capacitación y asignación. La movilidad del personal civil de carrera de mantenimiento de la paz se gestionará de forma centralizada con el fin de satisfacer tanto las necesidades operacionales de la Organización como las legítimas aspiraciones profesionales del personal. Los programas de desarrollo, como el programa de capacitación en asuntos de administración y recursos para el personal superior de las misiones, que se está preparando en la actualidad se diseñarán para capacitar al personal en la adquisición de un nivel predeterminado de competencia en funciones fundamentales.

E. Reducción o modificación del perfil del cuadro

30. Si la misión en la que presta servicios un funcionario civil de carrera de mantenimiento de la paz se liquida o se reduce, el funcionario será asignado a otra misión; esto permitirá a la Organización conservar valiosas aptitudes, experiencias y conocimientos especializados, solucionar los problemas de retención del personal y eliminar uno de los principales factores que contribuyen al movimiento de personal. Si la plantilla global de las operaciones de paz de las Naciones Unidas disminuyera a menos de 2.500 funcionarios internacionales y fuera necesario reducir la cantidad de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, se haría un análisis comparativo de todo el personal de carrera de todas las misiones por función y categoría a fin de determinar a quién retener en función de su competencia, eficacia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la igualdad entre los géneros y la representación geográfica.

31. La composición de los 2.500 puestos de carrera se examinará constantemente para garantizar que evoluciona en función de las necesidades operacionales. También se podrá modificar la composición del cuadro cuando los funcionarios

decidan abandonarlo, por ejemplo, al aprobar un concurso para acceder a otro puesto en la Secretaría o en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

IV. Gestión de otro personal civil de mantenimiento de la paz

A. Selección

32. Los funcionarios seleccionados para ocupar puestos que no estén incluidos entre las funciones de los 2.500 funcionarios civiles de carrera podrán seguir presentando solicitudes en respuesta a los anuncios de vacantes de puestos, ya sean genéricos o específicos. Esos anuncios de vacantes indicarán claramente que el puesto no conlleva posibilidades de hacer carrera. El personal que preste servicio en puestos que no estén incluidos en el cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera quedará inscrito en una lista mediante un minucioso proceso de preselección con arreglo a criterios de evaluación, entrevistas basadas en las competencias y la comprobación de las referencias. Los órganos centrales de examen que se encargan de las operaciones de paz de las Naciones Unidas examinarán los anuncios de vacantes y los criterios de evaluación antes de su publicación. En una etapa posterior, examinarán el proceso de elaboración de las listas para verificar la aplicación correcta e imparcial de los criterios de evaluación y comprobar que no hay errores materiales de procedimiento. Las misiones sobre el terreno seguirán realizando las entrevistas basadas en las competencias y seleccionando a los candidatos para puestos que no formen parte del cuadro de personal de carrera. Las decisiones para la selección de candidatos que no formen parte del cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz estarán fundamentadas en la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, dando debida consideración a la importancia de contratar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

B. Arreglos contractuales

33. El personal contratado para prestar servicios en una misión aparte de los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz recibirá nombramientos de plazo fijo. Dado que el nombramiento de plazo fijo no conlleva expectativas de renovación o conversión a un nombramiento de otro tipo, la gestión del personal contratado con esos nombramientos que no forme parte del cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera permitirá a la Organización ampliar o reducir su fuerza de trabajo destinada a operaciones de paz de las Naciones Unidas para satisfacer las necesidades operacionales.

C. Requisitos de movilidad y despliegue rápido

34. Aunque no habrá obstáculos contractuales al movimiento del personal que no forme parte del cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera, ese personal no tendrá la obligación contractual de participar en la rotación periódica o el despliegue

rápido a misiones nuevas o en expansión. No obstante, sí podrán enviar solicitudes y ser seleccionados para cubrir puestos en otras operaciones de paz de las Naciones Unidas que no estén incluidos en el cuadro de 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz.

D. Apoyo al desarrollo profesional

35. Aunque el personal de carrera tendrá preferencia en los programas de capacitación profesional y de desarrollo, el personal que no forme parte del cuadro de personal civil de carrera podrá participar en esos programas de capacitación siempre que las circunstancias lo permitan. Dicho personal recibirá oportunidades de capacitación relacionadas con sus funciones, y también podrá aprovechar otros recursos de desarrollo profesional, como los modelos de planificación de la trayectoria profesional. Sin embargo, no participarán en los programas planificados de desarrollo profesional.

V. Ejecución

36. Una vez aprobados el marco y la composición de los 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz, se examinarán sin demora los perfiles de las funciones incluidas en el cuadro para asegurar que las competencias, aptitudes, experiencia y normas institucionales estén al día y reflejen debidamente la necesidad de contar con una fuerza de trabajo versátil y de gran movilidad para el mantenimiento de la paz. Ya se ha empezado a redefinir los perfiles de oficial administrativo jefe/director de administración, recursos humanos y presupuesto para actualizar y profesionalizar aún más esas funciones.

37. La contratación se llevará a cabo en dos fases. En la primera fase de la contratación de los 2.500 funcionarios de carrera para operaciones de mantenimiento de la paz se establecerán prioridades acordes con las principales funciones esenciales y se cubrirán primero los puestos de categoría más allá. Las esferas prioritarias serán asuntos políticos, administración, finanzas y presupuesto, recursos humanos, ingeniería, logística, adquisiciones, transportes y comunicaciones y tecnologías de la información. Esas funciones representan 1.286 puestos de los 2.500 puestos de personal civil de carrera, un 51% del total. La redefinición de los perfiles y la primera fase del proceso de contratación durarán unos 12 meses, tras los cuales dará comienzo la segunda fase de redefinición de perfiles y contratación de las demás funciones. La selección de los 2.500 puestos de personal civil de carrera debería culminar en un plazo de 24 meses.

38. Los candidatos que se presenten a una de las funciones de personal civil de carrera estarán solicitando su inclusión en el cuadro básico, no un puesto concreto. Al ser seleccionado para desempeñar una de las funciones del cuadro de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz el funcionario cambiará su situación y pasará a ser parte del personal de carrera de mantenimiento de la paz, con la obligación de estar disponible para el despliegue rápido con un plazo breve de preaviso a cualquier operación sobre el terreno y someterse a rotación periódica.

VI. Consecuencias financieras

39. Como se señala en el informe del Secretario General (A/61/255/Add.1 y Corr.1), la dotación de los 2.500 puestos civiles de carrera de mantenimiento de la paz se financiará con cargo a los puestos autorizados existentes de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. No hay intención de ampliar la plantilla actual. La propuesta conllevaría más bien una modificación de la situación personal de los funcionarios seleccionados para ser funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz. Los gastos relacionados con la armonización de las condiciones del servicio, que se referirían a los 2.500 funcionarios civiles de carrera de mantenimiento de la paz así como a otros funcionarios de las misiones, se detallan en el informe del Secretario General sobre la armonización de las condiciones del servicio.

VII. Conclusión y recomendaciones

40. En su informe (A/61/255/Add.1 y Corr.1), el Secretario General analizó la evolución del mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas como instrumento fundamental para preservar la paz y la seguridad internacionales y justificó la necesidad de establecer una capacidad básica de personal dedicado, capacitado y experimentado para satisfacer las necesidades de recursos humanos que habían surgido en las operaciones de paz del siglo XXI.

41. Hoy más que nunca, esos argumentos siguen siendo válidos. En agosto de 2006, cuando se publicaba el informe del Secretario General, los Estados Miembros expresaron su confianza en las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Sólo en ese mes, el Consejo de Seguridad, en sus resoluciones 1701 (2006), 1704 (2006) y 1706 (2006), relativas al Líbano, Timor-Leste y Darfur y el Sudán respectivamente, autorizó un incremento de hasta 30.000 efectivos militares y 7.000 policías, lo que supuso un incremento de unos 2.168 puestos de personal civil. El Consejo de Seguridad, en su resolución 1706 (2006), autorizó también una presencia multidimensional en el Chad y en la República Centroafricana, para la que se desarrolla una activa labor de planificación. En enero de 2007, en su resolución 1740 (2007), el Consejo estableció la Misión de las Naciones Unidas en Nepal (UNMIN). También ha resurgido la posibilidad de que las Naciones Unidas participen en una operación en Somalia.

42. Desde el 2000, las Naciones Unidas han creado un total de ocho nuevas misiones de mantenimiento de la paz y 13 nuevas misiones políticas especiales, y han ampliado cinco operaciones ya existentes. Los presupuestos anuales de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas superan en la actualidad los 5.000 millones de dólares de los EE.UU. Los marcos operacionales de esas misiones son cada vez más complejos, con la introducción de operaciones multidimensionales, seguidas de misiones integradas y posibles operaciones híbridas, que requieren profesionales capaces de dirigir esas operaciones de forma competente respetando el marco normativo de la Organización. Los marcos de recursos humanos de la Organización deben adaptarse para que se reconozca que el servicio en una operación de paz de las Naciones Unidas es tanto una función básica como una profesión que no es mejor, y desde ahora tampoco peor, que cualquiera de las otras funciones básicas de la Secretaría. La Organización no puede desplegar rápidamente operaciones grandes y complejas

y gestionarlas y mantenerlas adecuadamente sin estructuras de recursos humanos eficaces que faciliten la movilidad y el despliegue rápido, atraigan y retengan a los mejores, ofrezcan un desarrollo profesional predecible y compensen debidamente al personal por las condiciones difíciles y peligrosas en las que prestan servicios. La creación de un cuadro de 2.500 puestos de personal de carrera para las operaciones de paz de las Naciones Unidas, gestionado como se describe en el presente informe, representa un paso fundamental para la profesionalización del personal que presta servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas y, por lo tanto, para profesionalizar los métodos de las Naciones Unidas para afrontar los desafiantes retos que le plantean los Estados Miembros en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales.

43. Se pide a la Asamblea General que apruebe un cuadro de 2.500 puestos de personal civil de carrera para las operaciones de paz de las Naciones Unidas, financiados con cargo a los presupuestos aprobados de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales autorizadas, para la contratación y gestión del personal civil de carrera encargado de prestar apoyo a las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

Anexo

Desglose de los 2.500 puestos de personal civil de carrera de mantenimiento de la paz propuestos por función y categoría

Función	Cuadro orgánico y categorías superiores					Total de puestos del cuadro orgánico	Servicio Móvil		Total de puestos del Servicio Móvil	Total
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		Categoría principal	Otras categorías		
Administración	13	15	33	42	12	115	14	117	131	246
Aviación	0	2	14	28	11	55	0	46	46	101
Mejores prácticas	0	0	10	0	0	10	0	0	0	10
Presupuesto	0	2	9	8	1	20	0	9	9	29
Asuntos civiles	3	14	50	38	7	112	0	0	0	112
Reclamaciones	0	0	2	5	0	7	0	13	13	20
Comunicaciones y tecnología de la información	0	3	16	20	9	48	14	240	254	302
Conducta y disciplina	2	3	8	3	2	18	0	0	0	18
Equipo de propiedad de los contingentes	0	0	4	7	0	11	2	12	14	25
Gestión de contratos	0	1	4	8	1	14	2	16	18	32
Servicio penitenciario	0	0	6	4	0	10	0	0	0	10
Asesoramiento	0	0	6	2	0	8	0	0	0	8
Desarme, desmovilización y reintegración	3	7	28	31	13	82	0	0	0	82
Servicios de ingeniería	0	2	24	31	5	62	14	98	112	174
Gestión ejecutiva	5	0	0	0	0	5	0	0	0	5
Finanzas	0	4	17	14	4	39	14	30	44	83
Cuestiones de género	0	6	7	5	0	18	0	0	0	18
VIH/SIDA	0	1	8	2	1	12	0	0	0	12
Recursos humanos	0	2	15	12	2	31	12	38	50	81
Centro mixto de análisis de la misión	0	4	8	7	2	21	0	0	0	21
Asuntos judiciales	3	8	14	9	4	38	0	0	0	38
Asuntos jurídicos	0	9	12	10	1	32	0	0	0	32
Apoyo logístico	2	9	23	30	2	66	14	66	80	146
Servicios médicos	0	2	15	2	0	19	0	0	0	19
Control de desplazamientos	0	1	10	8	2	21	6	72	78	99
Operaciones y planificación	0	4	8	6	0	18	0	4	4	22
Asesoramiento policial	0	0	9	5	0	14	0	0	0	14
Asuntos políticos	16	34	62	53	24	189	0	0	0	189
Adquisiciones	0	2	14	19	2	37	14	28	42	79
Fiscalización de bienes e inventarios	0	0	2	9	2	13	0	46	46	59

<i>Función</i>	<i>Cuadro orgánico y categorías superiores</i>					<i>Total de puestos del cuadro orgánico</i>	<i>Servicio Móvil</i>		<i>Total de puestos del Servicio Móvil</i>	<i>Total</i>
	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>		<i>Categoría principal</i>	<i>Otras categorías</i>		
Información pública	5	5	37	36	24	107	0	18	18	125
Suministros	0	0	11	24	4	39	4	98	102	141
Capacitación	0	0	7	7	0	14	0	2	2	16
Transporte	0	2	6	7	1	16	14	102	116	132
Total	52	142	499	492	136	1 321	124	1 055	1 179	2 500