



Asamblea General

Distr. general
7 de noviembre de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 123 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado una serie de informes relacionados con la gestión de los recursos humanos. Los documentos examinados por la Comisión Consultiva, y los utilizados como antecedentes, se indican en el anexo I del presente informe. Durante su examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes aportaron información adicional y aclaraciones. La Comisión se reunió también con representantes del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York, a petición de éstos.

2. Varios de los informes sometidos a examen reiteran o amplían las propuestas relativas a la gestión de los recursos humanos que ya se habían presentado a la Asamblea General y sobre las cuales la Comisión Consultiva ya había hecho recomendaciones (véase A/62/7/Add.14). Por lo tanto, cuando corresponda, los comentarios y recomendaciones del presente informe deben leerse conjuntamente con los efectuados en el informe anterior de la Comisión.

3. La Comisión Consultiva tiene conocimiento de que, en respuesta a una petición hecha por el Comité del Programa y de la Coordinación (véase A/61/16, párr. 369), que posteriormente fue hecha suya por la Asamblea General en sus resoluciones 61/235 y 62/236, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna ha realizado una evaluación a fondo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (véase A/63/221).



II. Reforma de la gestión de los recursos humanos

Consideraciones generales

4. El informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282) ofrece un panorama general y una actualización de la aplicación del programa de reforma establecido en anteriores informes (A/57/387 y Corr.1, A/59/2005 y A/61/255). El informe centra la atención especialmente en las medidas adoptadas en respuesta a las peticiones hechas por la Asamblea General en su resolución 61/244 y esboza la orientación futura prevista. Algunas de las cuestiones examinadas en el informe principal, como los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio, la movilidad y la contratación y la dotación de personal, se presentan también en informes separados del Secretario General y la Comisión Consultiva los examina en las secciones III, IV y V *infra*. Por consiguiente, en la presente sección la Comisión trata únicamente de las siguientes cuestiones:

- Planificación y seguimiento de las actividades de recursos humanos
- Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera
- Fortalecimiento de la capacidad directiva y de gestión
- Gestión de la actuación profesional
- Tecnología de la información sobre recursos humanos
- Servicios de salud

Las cuestiones relacionadas con la rendición de cuentas se examinan en el informe de la Comisión Consultiva sobre ese tema (A/63/457). Los aspectos del sistema de administración de justicia relacionados con los recursos humanos serán examinados por la Comisión en un informe posterior.

5. En su informe sobre la inversión en el personal (A/61/255), el Secretario General presentó su nueva visión para la gestión de los recursos humanos. Subrayó la necesidad de contar con un personal versátil, móvil y dotado de múltiples habilidades, y reiteró que la organización sería conocida por sus altas normas de ética, equidad, transparencia y rendición de cuentas, así como por su cultura de aprendizaje constante, elevado desempeño, excelente gestión y respeto de la diversidad. Esa visión fue reafirmada en el párrafo 6 del actual informe del Secretario General (A/63/282). **La Comisión Consultiva desea subrayar la importancia fundamental que reviste la reforma de la gestión de los recursos humanos en el contexto de las actividades encaminadas a fortalecer la administración pública internacional.**

6. La Comisión Consultiva toma conocimiento de la labor realizada por el Equipo de Tareas de gestión de recursos humanos y el Equipo de Tareas para simplificar y racionalizar las normas de los procesos de trabajo. Como señala el Secretario General en el párrafo 10 de su informe, las recomendaciones de los dos Equipos de Tareas se han consolidado en un conjunto único de recomendaciones que abarcan nueve esferas, a saber: planificación de la fuerza de trabajo; sistema de selección del personal y gestión de las vacantes; concursos para la contratación de funcionarios del cuadro orgánico; responsabilidad de los directores y gestión de la actuación profesional; movilidad; promoción de las perspectivas de carrera y capacitación;

pago de las prestaciones del personal; condiciones de las pensiones; y contratos y condiciones de servicio. El Secretario General aprobó esas recomendaciones para la adopción de medidas. La Comisión, previa petición, fue informada de que varias de las recomendaciones que pueden ser aplicadas bajo la autoridad del Secretario General ya se estaban aplicando. Otras recomendaciones, según el Secretario General, requieren consultas con el personal o con entidades como la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación o la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU). **La Comisión alienta al Secretario General a que acelere esas consultas y presente un informe actualizado a la Asamblea General sobre la labor de esos dos Equipos de Tareas como parte de su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.**

7. **La Comisión Consultiva opina que, en general, el informe del Secretario General no proporciona suficientes datos estadísticos que corroboren los progresos comunicados, ni incluye datos de referencia que permitan medir los progresos. El informe tampoco ofrece indicación alguna sobre las consecuencias financieras de las iniciativas propuestas ni plazos definidos para su aplicación. Además, la Comisión lamenta que en el informe no se analicen las relaciones recíprocas entre las diversas propuestas de reforma de las actividades de recursos humanos, y que no se transmita un sentido de la prioridad relativa acordada a cada propuesta. A este respecto, recuerda los comentarios y las recomendaciones de la Junta de Auditores (véase A/63/5 (Vol. I), cap. II, párrs. 242 a 248).**

8. **La Comisión Consultiva destaca la importancia de un enfoque gradual de la aplicación de las medidas de reforma a fin de contar con tiempo suficiente para que las reformas tengan efecto antes de pasar de una etapa a la siguiente, así como la necesidad de establecer prioridades entre esas medidas. La Comisión también se manifiesta preocupada por la tendencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de lanzar nuevas iniciativas de reforma sin antes haber evaluado los efectos de las ejecutadas anteriormente. La Comisión recomienda que el Secretario General asegure que las futuras propuestas de reforma vayan acompañadas de una evaluación amplia de los resultados y los efectos de las reformas anteriores y de las disposiciones existentes, así como de un análisis de costos-beneficios de las nuevas iniciativas.**

Planificación y seguimiento de las actividades de recursos humanos

9. En el párrafo 19 de su informe, el Secretario General indica que los objetivos generales de la planificación y el seguimiento de las actividades de recursos humanos consisten en aplicar un sistema de planificación integrada de la fuerza laboral a mediano plazo y crear herramientas de apoyo que ayuden a alcanzar los objetivos y las metas en materia de recursos humanos a nivel de departamentos y oficinas y en la Secretaría en su conjunto. A este respecto, la Comisión Consultiva observa que el Equipo de Tareas sobre gestión de los recursos humanos reconoció que la planificación estratégica de la fuerza de trabajo es una de las prioridades clave de los departamentos. La Comisión toma conocimiento también de que se prevé establecer una planificación sistemática de la fuerza de trabajo. **La Comisión opina, sin embargo, que en una administración pública internacional este tipo de instrumento debía haber existido, en particular teniendo en cuenta los desafíos que enfrenta la Organización como resultado de la transición demográfica en la Secretaría (véase A/63/310, párr. 79 y A/62/628/Add.1, párr. 9).**

La Comisión insta al Secretario General a que continúe sus actividades en esta esfera con carácter prioritario.

10. Según el Secretario General, la planificación y el desempeño de cada departamento con respecto a los mandatos legislativos sobre la gestión de los recursos humanos se sustentan en el sistema de planes de acción sobre recursos humanos y en los pactos del personal directivo superior con el Secretario General (A/63/282, párr. 21). El Secretario General indica que los pactos y los planes de acción sobre recursos humanos son elementos importantes del marco de rendición de cuentas institucional y que su ejecución es seguida de cerca por el Departamento de Gestión y examinado por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (ibíd., párr. 22). La Comisión Consultiva toma conocimiento de los esfuerzos realizados para aumentar la rendición de cuentas a nivel superior respecto de la planificación y el desempeño, pero observa también que, si bien las actividades de planificación de los recursos humanos a nivel de departamentos se encuentra en su quinto ciclo, el informe del Secretario General no contiene un análisis de los resultados logrados hasta la fecha. Además, en el informe no se indica de qué manera se mide la realización de los objetivos y las metas establecidos en los planes de acción y los pactos, y no se incluye información sobre las medidas adoptadas para responder cuando no se logran esas metas y objetivos. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que realice esos análisis e informe a la Asamblea sobre los resultados.**

11. En el párrafo 40 de su informe, el Secretario General indica que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá tratando de encontrar formas de fortalecer su capacidad para la aplicación práctica del marco de seguimiento. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución 57/305, la Asamblea General hizo suyo el criterio del Secretario General de establecer una capacidad de gestión más robusta en la Oficina. A pedido de la Comisión, se le presentó el mandato genérico para el seguimiento de las actividades de recursos humanos en las oficinas y los departamentos de las Naciones Unidas y en las operaciones de mantenimiento de la paz. **La Comisión destaca la necesidad de asegurar un seguimiento eficaz y el suministro de orientación adecuada por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en relación con la delegación de autoridad para la gestión de los recursos humanos, así como consecuencias claramente definidas para el caso de que dicha autoridad delegada no se ejerza de la manera apropiada. A juicio de la Comisión, el Secretario General debió haber proporcionado en su informe datos más detallados sobre los instrumentos específicos previstos para complementar las misiones de seguimiento realizadas por la Oficina, así como sobre el mecanismo de evaluación interna a que se hace referencia en el párrafo 39 del informe. El Secretario General debe asegurar también que se preste atención al seguimiento interno a nivel de departamentos.**

12. **La Comisión Consultiva cree que un seguimiento robusto y proactivo es esencial para asegurar la rendición de cuentas a todos los niveles. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga fortaleciendo su seguimiento de la autoridad delegada para la gestión de los recursos humanos incluidos el cumplimiento de los objetivos geográficos y de género y la contratación rápida para los puestos vacantes.**

Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera

13. En los párrafos 103 a 125 de su informe, el Secretario General expresa sus opiniones sobre la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera. Sostiene, en particular, que la implantación de modelos de carrera con posibles trayectorias profesionales y requisitos concretos para la promoción fortalecería la capacidad de las Naciones Unidas de contratar y retener personal capacitado, sobre todo porque las investigaciones han demostrado que los jóvenes profesionales, a la hora de elegir a sus empleadores, conceden cada vez más importancia a las posibilidades de aprendizaje, desarrollo y perfeccionamiento.

14. Como indica el Secretario General en el párrafo 111 de su informe, la actual política de formación del personal de la Organización consta de programas organizados a nivel central para fomentar la capacidad institucional y prestar apoyo a la reforma de la Organización, y programas descentralizados por conducto de los cuales cada año se asignan directamente a departamentos y oficinas concretos recursos para el perfeccionamiento de determinados conocimientos sustantivos y técnicos, para lo cual se toman como base las evaluaciones anuales de las necesidades. En el párrafo 119 del informe, el Secretario General observa que en los tres últimos bienios los fondos destinados a actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal representaron menos del 1% de los gastos de personal, proporción que queda por debajo del mínimo del 2% aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas. Afirma que se requiere un aumento apreciable de los recursos destinados a la formación del personal y al apoyo de las perspectivas de carrera.

15. En el pasado, la Comisión Consultiva, ha expresado su apoyo a la capacitación como un aspecto importante del perfeccionamiento del personal, y su opinión de que las Naciones Unidas deben ser una organización que fomenta el talento, el aprendizaje y el desarrollo profesional de su personal (véase A/61/537, párr. 44). Ahora bien, la Comisión opina que se deben establecer vínculos más claros entre los programas de capacitación y las trayectorias de la carrera, y que se necesita un enfoque de la capacitación más integrado, estratégico y basado en los resultados, que abarque tanto al personal de la Sede como sobre el terreno, comenzando con la ejecución de varias de las múltiples cuestiones prioritarias enunciadas en el párrafo 125 del informe del Secretario General, incluido en particular un inventario de los conocimientos esenciales. A este respecto, la Comisión recuerda la resolución 61/244 de la Asamblea General, en la que la Asamblea destacó la importancia de definir el objetivo y la estrategia de la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera.

16. La Comisión Consultiva recuerda las resoluciones pertinentes de la Asamblea General relativas a los idiomas oficiales y de trabajo de las Naciones Unidas y destaca la importancia de que se cumplan los mandatos legislativos pertinentes.

17. En cuanto al proceso en marcha de armonización de los programas de idiomas, a que se hace referencia en el párrafo 125 j) del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva opina que el Secretario General debe asegurar que se adopte un enfoque coherente para los cursos de idiomas en todos los lugares de destino, incluso en aquellos en que el idioma local no es uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas. El personal que presta servicios en esos lugares de destino cuyo trabajo requiera conocimientos de los idiomas locales debe tener acceso a cursos adecuados.

18. **Teniendo en cuenta las observaciones anteriores, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que elabore una estrategia de capacitación amplia, aplicable al personal de la Sede y sobre el terreno y sobre la base de las necesidades institucionales y con el empleo de técnicas de planificación de la fuerza de trabajo adecuadas. En la etapa de la ejecución, deberá asegurar que los programas de capacitación se planifiquen y administren de manera transparente y que todo el personal reciba información adecuada sobre la disponibilidad de esos programas. Posteriormente, habrá que evaluar los resultados de esos programas en cuanto al mejoramiento de la capacidad de los funcionarios para desempeñar sus funciones y habrá que examinar la eficiencia y eficacia con que se ejecutan esos programas.**

Fortalecimiento de la capacidad directiva y de gestión

19. El Secretario General indica en los párrafos 128 a 133 de su informe que el enfoque de la Organización por lo que respecta al desarrollo de la capacidad directiva y de gestión incluye una serie de programas específicos para el personal del cuadro orgánico a todos los niveles y diversos mecanismos para mejorar la capacidad. En el futuro, el Secretario General tiene la intención de revisar y mejorar los programas actuales y, siempre que se disponga de los recursos necesarios, ampliar considerablemente su alcance para incluir las operaciones de mantenimiento de la paz y las actividades sobre el terreno.

20. Según el Secretario General, a finales de 2007, como parte de su compromiso de fortalecer sistemáticamente la capacidad de dirección en las Naciones Unidas, la Secretaría participó en el proyecto experimental sobre el programa interinstitucional de perfeccionamiento del personal directivo de la Red Directiva Superior. Este programa, basado en un conjunto de competencias básicas elaboradas para la Red Directiva Superior, tiene como objetivo fomentar la capacidad directiva y de gestión de todo el sistema; promover la aplicación de normas y enfoques comunes, así como una cultura de gestión común; contribuir al desempeño cada vez más profesional de la función de gestión; y promover la coordinación y la movilidad interinstitucionales (véase A/63/282, párr. 133). Conforme había solicitado la Asamblea General en la sección II.C de su resolución 61/239, la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe correspondiente a 2008 incluye un informe sobre la marcha de los trabajos relativos a la Red Directiva Superior (A/63/30 párrs. 174 a 181). La Comisión Consultiva observa que el programa interinstitucional de perfeccionamiento del personal directivo sigue siendo un proyecto experimental, y que tendría que ser revisado para que se centre en los principales cambios ocurridos en el sistema de las Naciones Unidas y en las seis competencias de dirección de las Naciones Unidas identificadas, y que el establecimiento de la propuesta Red Directiva Superior sigue estando supeditado a la aprobación de la Asamblea, así como a la aportación de los fondos y los recursos necesarios por parte de los Estados Miembros.

21. **La Comisión Consultiva está de acuerdo en que la capacidad de la Organización para hacer frente con eficacia a los desafíos actuales y futuros e impulsar con éxito cambios institucionales depende en gran medida de una dirección y una gestión acertadas (véase A/63/282, párr. 126), en particular a los niveles superiores. En este sentido, la Comisión apoya las iniciativas para fortalecer sistemáticamente la capacidad directiva y de gestión mediante la aplicación de un programa de capacitación centrado en la gestión. A este**

respecto, la Comisión alienta al Secretario General a que siga utilizando los mecanismos pertinentes actuales.

22. Con respecto a la propuesta del Secretario General relativa a la selección y preparación del personal directivo del futuro (ibíd., párr. 136), la Comisión Consultiva fue informada, tras las consultas del caso, de que se estaba trabajando en la preparación y desarrollo de un nuevo programa para la selección y preparación de futuros dirigentes, incluida la investigación de los programas que ya existen en el sistema de las Naciones Unidas y en los sectores privado y público, así como en la preparación de un informe de trabajo detallando las necesidades concretas de este programa. Una vez completado, el Servicio de Adquisiciones iniciaría el proceso de compra. El proceso de selección para el programa lo determinaría la Junta Asesora en Capacitación, en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Se espera que la Junta se establezca en el último trimestre de 2009. **La Comisión Consultiva recomienda, sin embargo, que el Secretario General proceda con cautela por lo que respecta a la selección y preparación del personal del futuro. La Comisión destaca asimismo que cualquier medida para seleccionar, preparar y promover a los futuros dirigentes debe ser transparente, no discriminatoria, basada en el mérito y de carácter inclusivo, y que debe aplicarse en el marco del sistema de selección del personal. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que facilite información más detallada sobre el programa propuesto, incluso sobre sus objetivos previstos y su relación con las resoluciones pertinentes de la Asamblea y con el Estatuto y el Reglamento del Personal.**

Evaluación de la actuación profesional

23. El Secretario General indica en el párrafo 140 de su informe que el sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) es un instrumento fundamental de gestión de la Organización, que se estableció con el fin de armonizar la labor de todos los funcionarios con los objetivos del sistema de las Naciones Unidas y facilitar el seguimiento por los directores de la actuación de cada miembro de su equipo. Este sistema se introdujo por vez primera en abril de 1996 y la versión electrónica actual (e-PAS) se introdujo con carácter obligatorio a partir de abril de 2003. Uno de los objetivos primordiales del sistema es ofrecer un instrumento equitativo, transparente y mensurable de la actuación profesional para todos los funcionarios de la Secretaría, en apoyo de una cultura basada en los resultados que reconoce y recompensa la excelencia en la actuación y se ocupa debidamente de una actuación profesional deficiente. Sin embargo, según el Secretario General, una revisión reciente del actual sistema e-PAS reveló deficiencias, incluso dificultades continuas con el sistema de calificaciones actual; dificultades de acceso al sistema electrónico e-PAS; la necesidad de una capacitación adicional obligatoria para el personal y los directivos con el fin de asegurar una aplicación mejor del sistema; y la necesidad de hacer responsables a los directivos y al personal de la aplicación del sistema e-PAS. La Comisión Consultiva observa que el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA) estableció un grupo de trabajo entre períodos de sesiones sobre la gestión de la actuación profesional, que actualmente prepara una propuesta global sobre un nuevo sistema. Entre tanto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha indicado que está tomando medidas para mejorar el mecanismo electrónico, el cumplimiento y la rendición de cuentas mediante la publicación de una nueva instrucción administrativa.

24. La Comisión Consultiva ha destacado la necesidad de reformar el actual sistema de evaluación de la actuación profesional y ha destacado sistemáticamente la importancia de establecer vínculos entre los diversos sistemas de supervisión y evaluación (véase A/63/457, párr. 19). La Comisión observa con interés las iniciativas descritas en los párrafos 153 a 161 del informe del Secretario General con el fin de esclarecer y fortalecer la función de los comités departamentales de examen de la gestión para mejorar la coherencia de las evaluaciones, las calificaciones y el cumplimiento general, y la posible introducción de un sistema de “evaluación inversa” a fin de permitir a los funcionarios comentar la supervisión recibida, así como un programa obligatorio de capacitación en materia de gestión para los supervisores. **La Comisión destaca que un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional es esencial para la efectividad de las políticas de gestión de los recursos humanos y, por consiguiente, acoge complacido las iniciativas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para mejorar el sistema.**

25. La Comisión Consultiva observa que el Secretario General tiene la intención de desarrollar un sistema de reconocimiento de las aportaciones del personal durante el bienio 2008-2009. **A este respecto, la Comisión recomienda que este sistema incluya incentivos como ascensos acelerados, como forma de motivar y recompensar al personal por la excelencia de su actuación, y también sanciones para las actuaciones deficientes.** La Comisión ha hecho comentarios sobre esta cuestión en los párrafos 57 a 60 de su primer informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 (A/60/7).

26. La Comisión Consultiva observa la preocupación expresada en cuanto a la credibilidad y eficacia del actual sistema de evaluación de la actuación profesional. Según el cuadro 2 del informe, en 2006/2007 el 90,7% del personal “cumplía plenamente” o “con frecuencia superaba” las expectativas de actuación profesional, y el 8,7% del personal “superaba sistemáticamente” las expectativas de desempeño. **La Comisión Consultiva destaca la necesidad de reflejar con exactitud toda la gama de actuaciones, con lo que mejoraría la utilidad del e-PAS como instrumento para mejorar la exigencia de responsabilidades.**

27. La utilización del e-PAS, si se lleva a cabo debidamente, debería ofrecer una gran oportunidad para establecer un diálogo mutuo entre los funcionarios y sus supervisores. **La Comisión Consultiva estima que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con el personal y a través de los conductos adecuados, debería tratar de corregir las deficiencias de los sistemas actuales. También debe hacerse un mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo del 100% de cumplimiento del e-PAS establecido en los pactos de los funcionarios superiores, y señalar y fortalecer los vínculos entre actuación profesional y perspectivas de carrera.**

Tecnología de la información sobre recursos humanos

28. En los párrafos 168 a 171, el Secretario General describe tres importantes iniciativas sobre tecnología de la información diseñadas para agilizar las actividades de recursos humanos. La primera es una “herramienta electrónica de apoyo a la gestión de las competencias del personal” (A/63/282, párr. 168), con la que se tiene la intención de sustituir al sistema Galaxy, fue aprobada por la Asamblea General en su resolución 61/244. La Asamblea asignó recursos en 2007 para iniciar este

proyecto, y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha adquirido el programa informático necesario y prevé introducir escalonadamente el nuevo sistema durante el año 2009. La segunda iniciativa es un sistema de gestión del aprendizaje, que se desarrollaría como un componente técnico esencial de la Academia Virtual de las Naciones Unidas y que gestionaría los recursos de aprendizaje a nivel mundial y facilitaría el acceso a los mismos. El tercer proyecto, que también fue aprobado por la Asamblea en la misma resolución, tiene por objeto la creación de un fondo electrónico de información sobre recursos humanos y serviría de fuente oficial de datos para la gestión de los recursos humanos. Esta base de datos se ha diseñado para facilitar la preparación de informes y análisis, y servirá de base para el marco de inteligencia institucional.

29. La Comisión Consultiva espera que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Gestión sigan cooperando estrechamente con el Oficial Jefe de Tecnología de la Información para asegurar que las nuevas iniciativas en materia de tecnología de la información se adapten debidamente al futuro sistema de planificación de los recursos institucionales. La Comisión Consultiva espera asimismo que, al mejorar el acceso a los cursos en línea, se reduzcan los gastos de viaje relacionados con los programas de capacitación. La Comisión señala a la atención los detallados comentarios sobre los instrumentos de tecnología de la información sobre recursos humanos que figuran en su informe sobre la tecnología de la información y las telecomunicaciones (A/63/487 y Corr.1) y recomienda al Secretario General que facilite a la Asamblea General, en su sexagésimo quinto período de sesiones, un análisis de los beneficios en términos de eficiencia, transparencia y exigencia de responsabilidades como resultado de la introducción de los nuevos sistemas.

Servicios de salud

30. Según se indica en el párrafo 181 del informe del Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presta al personal de todo el sistema de las Naciones Unidas servicios amplios de salud ocupacional, entre ellos de promoción de la salud, atención clínica y atención de la salud de los viajeros, así como asesoramiento a la administración de las Naciones Unidas y sus fondos y programas, en particular al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, en materia de cuestiones clínicas y médico-administrativas. Además, la Oficina brinda asesoramiento médico al personal de salud y los servicios médicos de todo el sistema de las Naciones Unidas, coordina la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas sobre atención de la salud y presta servicios de supervisión técnica.

31. Habida cuenta de la importancia de los servicios de salud para todo el personal, independientemente de su ocupación o lugar de destino, la Comisión Consultiva atribuye gran importancia a esta cuestión. En consecuencia, acoge con satisfacción la intención de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de cambiar de estrategia a fin de adoptar un servicio de atención de salud ocupacional más moderno y centrado en promover la salud, así como sus iniciativas actuales para introducir un sistema electrónico global de gestión de la salud ocupacional, incluidos los registros médicos electrónicos. La Comisión destaca asimismo la relación entre los servicios de salud y la moral del personal y, por consiguiente, su actuación profesional, así como la importancia de las

medidas que adopte la Organización en materia de atención sanitaria para la movilidad del personal. Después de hacer las consultas del caso, la Comisión fue informada de que se habían concedido numerosas exenciones al programa de reasignación planificada por motivos médicos. Es posible que si el personal tuviera más confianza en servicios médicos que se prestan en las oficinas fuera de la Sede, estaría más dispuesto a aceptar destinos en esas oficinas.

Relaciones entre el personal y la administración

32. La Comisión Consultiva observa que, según se indica en la nota del Secretario General que contiene las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/63/3/Add.2), el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas en Nueva York y el Consejo de Coordinación del Personal de Ginebra han dejado de participar en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. Tras hacer la correspondiente consulta, la Comisión recibió la siguiente información sobre el porcentaje de personal representado en la reunión del Comité de 2008.

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje del total</i>
Personal total, al 30 de junio de 2008	39 503	100
Personal representado	13 635	34,52
Viena (Oficina de las Naciones Unidas en Viena y Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito)	1 045	
Santiago (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)	654	
Addis Abeba (Comisión Económica para África)	764	
Brindisi (Sindicato del Personal del Servicio Móvil y Misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz)	6 608	
Nairobi (Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos)	1 919	
Bangkok (Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico)	569	
La Haya (Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia)	1 076	
Arusha (Tribunal Internacional para Rwanda)	1 000	
Personal no representado	25 868	65,48
Departamentos de la Sede	6 718	
Personal local representado por el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas (Nueva York)	15 218	
Departamentos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	3 203	
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	360	
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y Oficina de Servicios de Supervisión Interna (otros lugares de destino)	369	

33. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, según se indica en el párrafo 11 del informe del Secretario General (A/63/282), es el mecanismo conjunto a nivel de toda la Secretaría establecido por el Secretario General, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, para que lo asesore sobre cuestiones relacionadas con el bienestar del personal, las condiciones de empleo y otras políticas de personal. **A la Comisión Consultiva le preocupa el estancamiento de la situación actual entre el personal y la administración, que repercute negativamente sobre sus relaciones. La Comisión recuerda el artículo VIII del Reglamento del Personal y el párrafo 1 de la sección I de la resolución 61/244 de la Asamblea General y, a este respecto, recomienda a la Asamblea que pida al Secretario General que prosiga sus esfuerzos para resolver la situación rápidamente, lo que, a juicio de la Comisión, exige la cooperación de buena fe de todas las partes interesadas.**

Conclusión

34. La Comisión Consultiva advierte que el Secretario General no pide la aprobación explícita de ninguna propuesta o iniciativa específica (véase A/63/282, párr. 189 a)). **Por su parte, la Comisión ha hecho una serie de comentarios, observaciones y recomendaciones concretas sobre el informe del Secretario General, incluso sobre la capacidad de la Secretaría para aplicar todas las iniciativas propuestas (véanse, en particular, los párrafos 7 y 8 *supra*). La Comisión señala igualmente que el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos no incluye las consecuencias financieras de las medidas previstas. A juicio de la Comisión, será difícil que la Asamblea General se forme una opinión acerca de las nuevas medidas propuestas sin disponer de información sobre sus consecuencias financieras. La Comisión estima por lo tanto que el Secretario General, aunque su informe no es un documento del presupuesto, debe ofrecer a la Asamblea una indicación de las consecuencias financieras y demás consecuencias administrativas de las propuestas formuladas. A juicio de la Comisión, los debates en la Asamblea General sobre el tema “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, que incluye un esbozo presupuestario, podría ser el momento oportuno para ello. La Comisión recomienda asimismo que, en sus futuros informes sobre la gestión de los recursos humanos, el Secretario General responda de manera más específica a las disposiciones de la resolución 61/244 y resoluciones posteriores pertinentes.**

III. Racionalización de los arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio

35. El informe del Secretario General incluye un resumen de sus propuestas para racionalizar los arreglos contractuales y armonizar las condiciones de servicio, incluso para las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno (A/63/298). Para su examen de la cuestión la Comisión Consultiva también tuvo ante sí el informe del Secretario General en el que se indicaban las enmiendas al Estatuto del Personal que se necesitarían en caso de que la Asamblea General aprobase la propuesta del Secretario General (A/63/189). Las propuestas se presentaron originalmente a la Asamblea en su sexagésimo segundo período de sesiones (véase A/62/274) y la Comisión las había examinado y había formulado recomendaciones

sobre la mayor parte de ellas (véase A/62/7/Add.14, secc. II). En consecuencia la Comisión limita sus observaciones a las cuestiones que considera pendientes, es decir los procedimientos para la concesión y la rescisión de los nombramientos continuos; el derecho de los funcionarios contratados mediante concursos nacionales a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo; el establecimiento de un máximo para el número de conversiones en nombramientos continuos; y los pagos por rescisión del nombramiento.

36. Como se indicaba en el párrafo 23 del informe del Secretario General, los casos de los funcionarios con derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo (es decir, aquellos que hayan cumplido cinco años de servicio ininterrumpido en la Organización) serían examinados por un órgano consultivo que estudiaría la necesidad de los servicios del funcionario en el conjunto de la Organización. En respuesta a las preocupaciones manifestadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, así como por la Comisión Consultiva, de que la propuesta del Secretario General sobre los nombramientos continuos equivaldría a una conversión automática, en el párrafo 24 del informe se formulan procedimientos para un examen a fondo del desempeño profesional y de la necesidad continua de las funciones correspondientes. **La Comisión lamenta que el Secretario General se haya limitado a presentar un esbozo de los procedimientos; deberían elaborarse y presentarse a la Asamblea General más detalles, en particular respecto de las modalidades para determinar si existe una necesidad continua de los servicios de un determinado funcionario, junto con información acerca de la composición del mencionado órgano consultivo y su reglamento. Considerando el importante papel que desempeña el sistema de evaluación de la actuación profesional en el procedimiento de conversión propuesto, la Comisión opina que es tanto más importante tomar las medidas necesarias para fortalecer ese sistema (véanse párrs. 23 a 27 *supra*).**

37. En los párrafos 20 a 22 de su informe, el Secretario General reitera su propuesta de que los funcionarios contratados mediante concursos nacionales puedan ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo después de cinco años de servicio. La Comisión de Administración Pública Internacional estimaba que dichos funcionarios deberían ser tenidos en cuenta al cabo de dos años de servicio. **La Comisión Consultiva conviene con la Dependencia Común de Inspección y la Comisión de Administración Pública Internacional en que los concursos nacionales son un valioso instrumento para poder disponer de una reserva de candidatos jóvenes y con talento, y al mismo tiempo, contribuir al respeto de las disposiciones relativas a la distribución geográfica y al género (véase A/62/707 y A/61/30/Add.1) y, a este respecto, señala a la atención la secc. III de la resolución 61/244 de la Asamblea General, en la cual la Asamblea observaba con preocupación que un gran número de candidatos que aprobaron los concursos permanecen en la lista durante años. La Comisión está de acuerdo con el Secretario General en que es importante evitar la creación de diferentes categorías de funcionarios, con diferentes requisitos para ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo. Por lo tanto recomienda que todos los funcionarios, independientemente de su modo de contratación, tengan derecho a ser tenidos en cuenta para un nombramiento continuo después de cinco años de servicio ininterrumpido en nombramientos de plazo fijo. La Comisión Consultiva estudia con más detalle los concursos nacionales como instrumento para la contratación en los párrafos 60 y 61 *infra*.**

38. En sus observaciones iniciales sobre las propuestas, la Comisión Consultiva pidió al Secretario General que informara sobre las cuestiones relacionadas con el establecimiento de un máximo para el número de conversiones anuales en nombramientos continuos en el contexto de su informe a la Asamblea en su sexagésimo tercer período de sesiones (véase A/62/7/Add.14, párr. 13). Atendiendo esa petición, el Secretario General ha examinado esas cuestiones y, tras consultar con los representantes del personal, ha llegado a la conclusión de que la introducción de un máximo no interesaría a la Organización y tampoco sería justo con los funcionarios. Respondiendo a preguntas de la Comisión, los representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos explicaron que el Secretario General no había podido determinar un criterio objetivo para justificar esa medida. La Comisión pidió, aunque no la recibió, información sobre el número de los actuales funcionarios que habrían alcanzado el límite para tener derecho a la conversión en un nombramiento continuo, al 1° de julio de 2009. **Debería facilitarse esa información a la Asamblea para su examen de esta cuestión.**

39. **La Comisión Consultiva ha mantenido siempre que el sistema de selección de los funcionarios de la Organización debe ser transparente, objetivo y garantizar un trato equitativo a todos los funcionarios. Reiterando su opinión de que conviene enfocar las conversiones con prudencia, la Comisión no recomienda el establecimiento de un máximo en la situación actual. La Comisión señala a este respecto que en cualquier caso el proceso de conversión tendría que hacerse necesariamente por etapas.**

40. A solicitud de la Comisión Consultiva, se le comunicó que al 1° de julio de 2009 habría 746 funcionarios con derecho a ser tenidos en cuenta para la conversión a un nombramiento permanente, de conformidad con el inciso iii) del apartado b) de la regla 104.12 del Reglamento de Personal. A fin de salvaguardar los derechos adquiridos de esas personas, el Secretario General ha propuesto que cuando se modifique el Reglamento del Personal para sustituir los nombramientos permanentes por nombramientos continuos, se lleve a cabo un único examen de todos los funcionarios con nombramientos de plazo fijo conforme a la serie 100 del Estatuto del Personal que reúnan las condiciones establecidas en el inciso iii) del apartado b) de la regla 104.12 del Reglamento del Personal en el momento en que entre en vigor el Reglamento enmendado. Tras solicitar esa información, se informó también a la Comisión de que cuando existían derechos adquiridos se había procurado como regla general que cualquier cambio que introdujera condiciones de servicio menos favorables sólo se aplicara a los casos futuros. **La Comisión Consultiva señala esta aserción y pide que las prácticas pertinentes se reflejen en los futuros informes.**

41. En lo que respecta a los procedimientos para la rescisión de los contratos continuos, la Comisión Consultiva observa que el Secretario General ha tratado de responder a la petición de la Comisión contenida en el párrafo 23 de su anterior informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/62/7/Add.14). **Sin embargo, a juicio de la Comisión, el procedimiento interno propuesto para la rescisión sigue adoleciendo de falta de claridad. En particular, aunque la frase “en interés de la buena administración de la Organización” ya forma parte de la regla 9.1 (véase ST/SGB/2008/4), la definición que da el Secretario General del alcance de esta frase, según el párrafo 29 de su informe, es muy general y su aplicación puede dar lugar a impugnaciones jurídicas. Dado que la propuesta enmienda de la regla 9.1 (A/63/189, anexo I), se deriva de las propuestas sobre**

la racionalización de los arreglos contractuales y la armonización de las cuestiones de servicio, la Comisión opina que sería preferible seguir analizando todas las posibles ramificaciones de la enmienda propuesta.

42. Respecto de la cuestión de la indemnización por rescisión del nombramiento para los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, la Comisión Consultiva recomienda que se aplaze la decisión hasta que la Comisión de Administración Pública Internacional haya terminado sus deliberaciones sobre el asunto.

43. A petición de la Comisión Consultiva, se le facilitó una actualización de las consecuencias financieras, actualizadas al 1° de octubre de 2008, de la designación de las misiones como aptas o no aptas para familias sin aplicar el régimen de operaciones especiales, de conformidad con la recomendación de la Comisión que figura en el párrafo 35 del documento A/62/7/Add.14. Esas cifras se dan en el anexo II del presente informe.

44. En respuesta a su petición de información adicional sobre el modo en que los arreglos contractuales racionalizados y las condiciones de servicio armonizadas propuestos afectan a los funcionarios del cuadro de Servicio Móvil, se informó a la Comisión Consultiva de que, si se introdujeran condiciones de servicio armonizadas sin aplicar el régimen de operaciones especiales los funcionarios sobre el terreno en los niveles inferiores del cuadro del Servicio Móvil, particularmente los solteros, podrían sufrir una pérdida de sueldos y prestaciones cuando pasaran del régimen de dietas por misión al de ajuste por lugar de destino. Los funcionarios del Servicio Móvil sin familiares a cargo verían mermados sus ingresos en la Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad, la Misión de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire, la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia, la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán y la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, con importes comprendidos entre 995 dólares y 17.254 dólares. La razón principal es que el ajuste por lugar de destino se paga como porcentaje del sueldo neto, mientras que las dietas por misión tienen un valor fijo. **La Comisión Consultiva opina que deberían haberse presentado antes las repercusiones de las propuestas del Secretario General sobre los funcionarios del cuadro del Servicio Móvil, dado que esos funcionarios constituyen una parte importante del conjunto de funcionarios internacionales. Además, la Comisión considera que la armonización tiene que aplicarse de manera que no reduzca la remuneración total de los funcionarios que ya estén en activo.**

IV. Aplicación de la política de movilidad

45. El informe del Secretario General sobre la aplicación de la política de movilidad (A/63/208) se presentó en respuesta a la resolución 61/244 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentara un análisis del programa de movilidad planificada, incluida información sobre las consecuencias financieras, y también responde a las cuestiones sobre movilidad planteadas por la Comisión Consultiva en su anterior informe (véase A/62/7/Add.14, sección III, párrs. 37 a 42). El informe del Secretario General proporciona información de antecedentes sobre la génesis de la política de

movilidad, que se concibió como un modo de ayudar a la Organización a aumentar su flexibilidad y su capacidad de respuesta, mejorar su capacidad de ejecución de programas, ofrecer al personal más oportunidades de perfeccionamiento y de promoción de la carrera y desarrollar un conocimiento más amplio de las múltiples facetas del programa de trabajo de la Organización y, por ende, una mayor capacidad para abordarlas mediante una mayor integración (véase A/63/208, párr. 6). La política se introdujo y se fue refinando paulatinamente en respuesta a una serie de resoluciones de la Asamblea (entre ellas 49/222, 51/226, 53/221 y 55/258) y por último se integró en el nuevo sistema de selección del personal, que entró en vigor el 1° de mayo de 2002 (véase ST/SGB/2002/5, ST/AI/2002/4, ST/AI/2005/8, ST/AI/2006/3 y ST/AI/2007/2).

46. En su informe, el Secretario General señala las dificultades con que se tropezó en la aplicación inicial de los programas de reasignación planificada. **En tales circunstancias la Comisión Consultiva apoya la intención del Secretario General de suspender los programas en su formato actual una vez concluido el ejercicio final para los funcionarios de las categoría D-1 y D-2 y hacer una evaluación amplia de la política de movilidad en consulta con los Estados Miembros y otras partes interesadas (véase A/63/208, párr. 68). La Comisión también está de acuerdo con el Secretario General en que las recomendaciones del equipo de tareas sobre la gestión de los recursos humanos, enumeradas en el párrafo 69 del informe, deberán tenerse en cuenta en esa evaluación. No obstante, la Comisión observa que la cuestión de las perspectivas de carrera del personal contratado localmente (ibíd., párr. 69 a) vi) es una función de gestión actual que no debería abordarse en el contexto de la movilidad, y considera que la posible inclusión de un “requisito de movilidad” en los nuevos ofrecimientos de nombramientos (ibíd., párr. 69 c) debe analizarse más a fondo en el contexto del examen de la política de movilidad. La Comisión pide también al Secretario General que, dentro del marco del examen, dé respuesta cabal a las peticiones de la Asamblea que figuran en la resolución 61/244 y otras resoluciones pertinentes.**

47. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta las precedentes observaciones y comentarios de la Comisión.

V. Contratación y dotación de personal

48. El informe del Secretario General (A/63/285) contiene información sobre los progresos realizados en lo relativo al avance de las propuestas de reforma de la contratación y la dotación de personal expuestas en los informes anteriores del Secretario General (A/61/255 y A/61/822) y responde a las solicitudes pendientes de la Comisión Consultiva de que el Secretario General, en el sexagésimo tercer período de sesiones, informe de los avances logrados en relación con la sustitución del sistema electrónico de dotación de personal, las listas de candidatos preseleccionados y el proceso de planificación estratégica de la fuerza laboral (véase A/62/7/Add.14, párrs. 56 y 57).

49. Tal como indica el Secretario General en el párrafo 4 de su informe, el establecimiento de un marco de gestión de talentos sería una medida esencial para agilizar la contratación y lograr que las Naciones Unidas estén en mejores

condiciones de atender a las necesidades actuales y futuras en materia de dotación de personal e incrementar las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios. El marco de gestión de talentos propuesto se aplicaría mediante un instrumento electrónico de dotación de personal que, como se indica en el párrafo 28 *supra*, está previsto que sustituya al sistema Galaxy.

50. El primer elemento del marco que se describe en el informe del Secretario General es la planificación estratégica de la fuerza laboral, que comprende análisis de la oferta y la demanda y de la falta de personal y trata de establecer una previsión plurianual de los recursos de personal que serían necesarios para apoyar los mandatos actuales y nuevos a corto y mediano plazo. Respondiendo a una solicitud de la Comisión Consultiva, esta fue informada de que los costos que conllevarían esos análisis en 2009 se absorberían y que las necesidades de recursos adicionales se abordarían en el proyecto de presupuesto para 2010-2011. **A este respecto, la Comisión observa los esfuerzos realizados por el Secretario General por alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General respecto del equilibrio entre géneros y la distribución geográfica, pero insiste en que queda mucho por hacer.**

51. El segundo elemento del marco de gestión de talentos es la dotación de personal mediante la contratación y búsqueda selectiva de candidatos y la gestión de las listas de candidatos. En su resolución 61/244, la Asamblea General reconoció que la utilización de listas de candidatos preseleccionados podría acelerar considerablemente el proceso de contratación en las Naciones Unidas. El proceso de dotación de personal basado en listas que ha propuesto el Secretario General comprende las etapas siguientes: en primer lugar, los anuncios genéricos de vacantes que se hayan determinado mediante la planificación de la fuerza laboral. Una vez presentada una solicitud en respuesta a un anuncio genérico de vacante, los oficiales de recursos humanos, con el respaldo de mecanismos de tecnología de la información, examinarían a los candidatos para ver si reunían los requisitos necesarios y si eran básicamente idóneos. A continuación, los grupos de expertos del grupo ocupacional de que se tratase determinarían la idoneidad de los candidatos para los puestos de las categorías por las que hubieran manifestado interés, mediante la realización de entrevistas para determinar la competencia y otros métodos de evaluación. Antes de incluir a un candidato en la lista, los órganos centrales de examen examinarían el proceso que culmina en su inclusión en la lista. Por último, los nombres de los candidatos incluidos en la lista se facilitarían a los directores de programas que entonces procederían a tomar una decisión respecto de la selección.

52. El Secretario General prevé que las listas se gestionarían activamente para garantizar que los candidatos estuvieran disponibles e interesados en vacantes concretas y que hubiera un número suficiente de candidatos que seleccionar para las vacantes existentes y para las previstas. Normalmente los candidatos figurarían en la lista durante tres años, con la posibilidad de que ese período se prorrogara por otros dos años si confirmaban su interés y su disponibilidad. Se prevé que para asegurar la viabilidad del sistema de listas, sería preciso mantener una relación de hasta cinco candidatos en la lista por cada vacante disponible.

53. La Comisión Consultiva observa la insistencia en las actividades de divulgación e insta al Secretario General a que se asegure de que estas actividades se centren en los puestos de la Sede y sobre el terreno.

54. En ocasiones anteriores, la Comisión Consultiva se ha manifestado partidaria de las listas como instrumento que podría ser importante para el proceso de selección de personal (véase A/60/7, párr. 65). Sin embargo, insiste en que la preparación y el mantenimiento de listas podría entrañar considerables recursos humanos y financieros. La Comisión advierte asimismo que la experiencia ha demostrado que las listas no son una panacea para resolver las dificultades del sistema de contratación y dotación de personal. Por ejemplo, en su examen de la utilización de los concursos nacionales como instrumento de contratación (A/62/707) la Dependencia Común de Inspección señaló que el 30% de los candidatos incluidos en la lista al 31 de diciembre de 2006 llevaban más de tres años esperando. Por su parte, la Junta de Auditores observó que si bien el porcentaje de candidatos aprobados de países insuficientemente representados y excesivamente representados fue del 34% y el 0%, respectivamente, el porcentaje de personas efectivamente contratadas procedentes de países no representados o insuficientemente representados sólo fue del 16%, mientras que el 25% de las personas contratadas a partir de la lista procedían de países que pasaron a estar excesivamente representados en el período transcurrido entre la organización de los concursos y el momento de su contratación (A/63/5 (Vol. I), cap. II, párr. 252). Además, de la información adicional proporcionada a la Comisión se desprende claramente que hay otros estrangulamientos importantes en el proceso de contratación y dotación de personal, incluido el tiempo que lleva preparar los anuncios de vacantes y el tiempo que les lleva a los directores de programas evaluar a los candidatos.

55. **La Comisión Consultiva acoge complacida la reducción del tiempo que lleva en promedio llenar una vacante (162 días en 2007 a diferencia de 174 días anteriormente) y confía en que, una vez estén a punto todos los elementos del marco de gestión de talentos, se alcanzará el objetivo de 100 días fijado por el Secretario General en el párrafo 4 de su informe.**

56. Aunque el Secretario General afirma que el objetivo definitivo del nuevo sistema de gestión de talentos es reducir el tiempo que lleva llenar una vacante, cabría considerar otras cuestiones, en particular las relacionadas con la transparencia del proceso de contratación. A este respecto, la Comisión Consultiva observa el cambio propuesto de la función de los órganos centrales de examen en el proceso de dotación de personal basado en listas, a saber, que en virtud de las nuevas propuestas, esos órganos ya no examinarían los criterios de evaluación para cada vacante individual, sino que examinarían el proceso que culmina en la inclusión del candidato en la lista. **La Comisión recomienda al Secretario General que aclare más la función que se prevé que cumplan los órganos centrales de examen. A juicio de la Comisión, habría sido preferible que en el informe se hubiera incluido información más detallada acerca de la composición y el funcionamiento de los grupos de expertos de determinados grupos ocupacionales, que determinarían la idoneidad de los candidatos internos y externos para el tipo de ocupación y categoría por las que hubieran manifestado interés.**

57. La Comisión Consultiva recibió información acerca del número de consultores y particulares contratados inicialmente como personal temporario general posteriormente que fueron contratados como personal de las Naciones Unidas. **Debe proporcionarse la aclaración de esa información a la Asamblea General para su examen de las cuestiones de contratación y dotación de personal.**

58. En el párrafo 20 de su informe el Secretario General indica que los anuncios genéricos de vacantes se publicarán durante 60 días. No obstante, propone que la Asamblea General reduzca el actual período de publicación de las vacantes individuales de 60 días a 30, ya que la experiencia ha demostrado que la mayoría de los candidatos presentan sus solicitudes mucho antes de que expire el plazo. **La Comisión Consultiva no está convencida de que, en la etapa actual, la propuesta del Secretario General vaya a contribuir significativamente a acelerar el proceso de contratación. También comparte la preocupación manifestada por los Estados Miembros de que la reducción del período de publicación de las vacantes de 60 días a un período más corto colocaría en situación de desventaja a los candidatos de algunos Estados que tienen acceso limitado al sitio web de las Naciones Unidas a causa de la brecha tecnológica. En consecuencia, por el momento, recomienda que no se reduzca el período de publicación de las vacantes de 60 a 30 días.**

59. En el párrafo 37 del informe del Secretario General, se pide a la Asamblea General que apruebe el establecimiento de un criterio basado en listas para la selección del personal durante un período inicial de un año. **La Comisión Consultiva opina que el criterio basado en listas que propone el Secretario General no se ha desarrollado suficientemente. El Secretario General debería presentar propuestas más detalladas a la Asamblea, preparadas partiendo de una evaluación a fondo del actual sistema de listas, para la Sede y el terreno.**

60. Aunque el informe del Secretario General no contiene ninguna propuesta concreta sobre los concursos nacionales de contratación, la Comisión Consultiva desea aprovechar esta oportunidad para referirse a su valor como instrumento de contratación. En su informe titulado “Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación” (A/62/707), la Dependencia Común de Inspección llega a la conclusión de que, por lo general, el concurso nacional es de utilidad para lograr los objetivos fijados por la Asamblea General. Proporciona a la Organización personal profesional altamente calificado en el nivel de comienzo de carrera y es un instrumento útil, objetivo y competitivo para identificar a los candidatos que poseen excelentes conocimientos y aptitudes profesionales adecuados para ocupar puestos en las Naciones Unidas. El índice global de satisfacción de los directores de programas con la actuación profesional del personal contratado mediante el concurso nacional de contratación es elevado (ibíd., resumen). Sin embargo, la Dependencia Común de Inspección también destaca varias fallas en el proceso tal como se gestiona actualmente, incluida la duración excesivamente larga del ciclo, una gestión deficiente de las listas y el hecho de que el proceso de planificación del concurso nacional no es seguro y no forma parte de la planificación estratégica de la fuerza laboral general de la Organización. El Ombudsman ha señalado que muchos de los candidatos contratados mediante un concurso nacional han informado de que han tenido dificultades para pasar de la categoría P-2 a P-3 (véase A/63/283).

61. **La Comisión Consultiva está de acuerdo con la evaluación de la Dependencia Común de Inspección y señala a la atención las observaciones del Ombudsman. También señala las observaciones y recomendaciones de la Junta de Auditores (véase A/63/5 (Vol. I), cap. II, párrs. 255 a 258). La Comisión recomienda que se aborden las deficiencias identificadas por la Junta de Auditores, la Dependencia Común de Inspección y el Ombudsman. Además, la Comisión insta al Secretario General a que tome medidas para acelerar la**

contratación de los candidatos que han aprobado el concurso nacional de contratación (véase la resolución 61/244, secc. III, párr. 1).

62. **La Comisión Consultiva opina que debería considerarse la posibilidad de ampliar el alcance del concurso nacional de contratación a fin de que abarcara más puestos, aparte de los sujetos a distribución geográfica.** En efecto, tal como se indica en el párrafo 17 de las observaciones del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (A/62/707/Add.1), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ya ha ampliado la posibilidad de contratar a candidatos que figuran en la lista de los concursos nacionales para llenar puestos financiados con recursos extrapresupuestarios y con cargo a la cuenta de apoyo de mantenimiento de la paz y se propone considerar otras medidas en este sentido, de conformidad con los mandatos vigentes de la Asamblea General. **En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea considere la posibilidad de solicitar, para su examen en su sexagésimo quinto período de sesiones, un estudio de viabilidad, a partir de informes preparados por órganos de supervisión, a fin de determinar si la ampliación del alcance del concurso nacional de contratación serviría para fortalecer más la capacidad de la Organización para ejecutar programas.**

VI. Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales

63. El informe del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/62/890) se presentó en cumplimiento de la resolución 57/306 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que mantuviera datos sobre las investigaciones de los actos de explotación sexual y delitos conexos. En el informe se presentan datos sobre las denuncias en el sistema de las Naciones Unidas durante 2007. También se describen los progresos realizados en la aplicación de las normas de conducta de las Naciones Unidas.

64. La Comisión Consultiva observa que, tal como se indica en la sección III del informe, el número total de denuncias ha disminuido sustancialmente, y que en 2007 sólo se presentaron 159 denuncias, a diferencia de 371 en 2006. Aunque aumentó el número de denuncias relacionadas con personal de entidades de las Naciones Unidas distintas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (31, a diferencia de 14 en 2006), la mayoría de las denuncias, es decir 127 del total, se referían a personal de mantenimiento de la paz. La Comisión observa que esa cifra representa una disminución del 64% en comparación con el período precedente y puede atribuirse en parte a las medidas preventivas, como el aumento de las actividades de capacitación y sensibilización. Sin embargo, conviene señalar que los informes de otras organizaciones dan a entender que en general no se informa suficientemente de las denuncias contra el personal de las Naciones Unidas, así como contra el personal de la comunidad internacional de ayuda.

65. La Comisión Consultiva toma conocimiento del fortalecimiento de las medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales (véase A/62/890, secc. IV). **La Comisión recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.**

VII. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva

66. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, que abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008 (A/63/202), se presentó en respuesta a la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pedía al Secretario General que proporcionara anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en casos en que se demostrase la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva así como, según procediera, sobre las actuaciones judiciales iniciadas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. En el informe se presenta un panorama amplio de los mecanismos administrativos para las cuestiones disciplinarias, se resumen los casos respecto de los cuales el Secretario General adoptó una medida disciplinaria durante el período abarcado por el informe y se informa sobre la práctica del Secretario General en los casos de presunta conducta delictiva.

67. La Comisión Consultiva ha comentado con mayor detalle las cuestiones disciplinarias en su informe sobre las investigaciones (A/63/492). Además, las cuestiones relacionadas con la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias a funcionarios sobre el terreno serán examinadas por la Comisión en su próximo informe sobre la administración de justicia.

VIII. Personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades

68. El informe del Secretario General sobre el personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/63/310/Add.1) se presentó en respuesta a las peticiones formuladas en las resoluciones de la Asamblea General 51/243 y 57/281 B y se refiere a los años 2006 y 2007.

69. La Comisión Consultiva observa que el total de funcionarios proporcionados gratuitamente del tipo I en 2007 (expertos asociados, expertos en cooperación técnica y pasantes) aumentó en un 10% en comparación con 2006 (de 1.767 a 1.952), debido sobre todo a un aumento del 10% en el número de pasantes. La representación geográfica del personal proporcionado gratuitamente del tipo I presentó una tendencia positiva y siguió siendo elevada la proporción de mujeres.

70. En cuanto al personal proporcionado gratuitamente de tipo II, cuyos servicios pueden aceptarse excepcionalmente cuando no se dispone de servicios técnicos comparables en la Organización o en el caso de funciones muy especializadas o para prestar asistencia de carácter transitorio y urgente en el caso de mandatos nuevos o ampliados, la Comisión Consultiva observa que, si compara con el bienio anterior, la utilización de estos funcionarios por la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios disminuyó en casi la mitad (de 85, en 2004, a 45 en 2007). Sin embargo, debido al aumento del número de emergencias de pequeña y mediana escala, los llamamientos de urgencia y las actividades relacionadas con la coordinación de las operaciones de socorro de emergencia gestionadas por la Oficina, el número de funcionarios que trabajaron para esta última entidad se

duplicó con creces durante el período del presente informe (de 23, en 2006, a 54 en 2007). En ese mismo período, la duración media de los servicios de los funcionarios contratados en calidad de personal proporcionado gratuitamente de tipo II se redujo de 4,3 a 3,9 meses por año.

71. El anexo del informe del Secretario General contiene ocho cuadros distintos en los que se suministra información desglosada por año, nacionalidad, género, asignación por departamentos y funciones desempeñadas, para cada tipo de personal proporcionado gratuitamente. **A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que, en relación con el informe anterior del Secretario General sobre el personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/61/257/Add.1), observó que esa presentación dificultaba la comparación de las tendencias entre los dos años del bienio. Por consiguiente, la Comisión reitera su petición de que se simplifique el formato de los cuadros de manera que se consolide la información para los dos años del bienio en un solo cuadro (véase A/61/537, párr. 81).**

72. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta las observaciones y los comentarios precedentes de la Comisión.

IX. Empleo de jubilados y ex funcionarios jubilados y prórroga del servicio de funcionarios después de la edad de separación obligatoria

73. El informe del Secretario General sobre el empleo de jubilados y ex funcionarios jubilados y prórroga del servicio de funcionarios después de la edad de separación obligatoria (A/63/310/Add.2) se presentó atendiendo a la decisión 51/408 de la Asamblea General y sus resoluciones posteriores (entre otras, la 57/305, 59/266 y 61/244), y en él se proporciona información sobre el empleo de funcionarios jubilados en la Secretaría en el bienio 2006-2007.

74. La Comisión Consultiva observa que, según el informe, durante el período examinado se empleó a 979 funcionarios, lo cual representa un aumento del 99,4% con respecto al bienio 2004-2005. Los gastos totales aumentaron en un 49,1%, de 33,5 millones de dólares a 50 millones de dólares, si bien el costo promedio de un jubilado por día se redujo en un 17,9%. Ello se debe sobre todo a la contratación de un mayor número de jubilados en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Según se indica en el párrafo 29 del informe, en el bienio 2006-2007, 46 jubilados prestaron servicios en puestos de adopción de decisiones en 20 departamentos y oficinas. En el párrafo 34 se informa de que, durante el mismo período, un total de 272 funcionarios permanecieron en el servicio después de la edad de separación obligatoria, lo cual representó un aumento del 22,5% con respecto al bienio precedente. Los servicios de idiomas y servicios conexos siguieron siendo el principal usuario de los servicios de jubilados, tanto por el número de días trabajados como por la cuantía de los gastos sufragados por la Organización. Esta situación se debe sobre todo a la alta tasa de jubilación, agravada por los resultados desiguales de la reconstitución de las listas de los concursos de idiomas y la creciente competencia que representan otros empleadores a nivel mundial. Las operaciones sobre el terreno también han recurrido a los jubilados para hacer frente a sus necesidades, cada vez mayores y en evolución.

75. Tras pedir aclaraciones, se informó a la Comisión Consultiva que los ex funcionarios que recibían prestaciones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas estaban sujetos a restricciones en cuanto al monto de la remuneración (véase ST/AI/2003/8 y Amend.1). Los funcionarios de los servicios de idiomas no pueden ganar más del equivalente monetario de 125 días trabajados o de servicios proporcionados durante un año civil (véase A/63/509, anexo). En el caso de todos los demás ex funcionarios, no pueden ganar más de 22.000 dólares por trabajos realizados o servicios proporcionados durante un año civil. Su período acumulativo de servicios no puede pasar de seis meses en un año civil. Los jubilados que se excedan de esos límites dejan de percibir las prestaciones jubilatorias y deben reanudar sus aportaciones a la Caja Común de Pensiones.

76. La Comisión Consultiva opina que el informe anual del Secretario General sobre el empleo de jubilados contribuye a la transparencia de las prácticas de gestión de los recursos humanos. Sin embargo, el considerable volumen de información contenido en el informe exige mayor análisis. En el futuro, el Secretario General debería esforzarse por determinar cuáles son las posibles razones de las modalidades y tendencias observadas en los datos presentados, junto con una indicación sobre si tales tendencias son positivas o negativas y los posibles enfoques para remediar las negativas.

77. La Comisión Consultiva reconoce que en ciertos departamentos, en particular el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, la utilización de jubilados ofrece notables ventajas, sobre todo porque el personal de idiomas que se ha jubilado de la Organización tiene un sólido conocimiento de la terminología de las Naciones Unidas, lo cual le permite trabajar con un mínimo de supervisión. **Sin embargo, la Comisión se siente preocupada porque esta tendencia se está haciendo cada vez más común en otros departamentos y oficinas de las Naciones Unidas.** En efecto, después de solicitar aclaraciones, se informó a la Comisión de que era frecuente que se prorrogasen los servicios de funcionarios más allá de la edad de separación obligatoria hasta la contratación de un reemplazante. **La Comisión opina que esta situación puede y debe evitarse mediante una planificación rigurosa de la sucesión y la publicación de anuncios de vacantes seis meses antes de la jubilación prevista. La Comisión señala también que el empleo de jubilados en puestos de adopción de decisiones ha sido desalentado firmemente por la Asamblea General y, en consecuencia, debe contemplarse sólo en circunstancia excepcionales.**

78. Teniendo en cuenta estas circunstancias generales, el Secretario General y la Comisión de Administración Pública Internacional quizá deseen estudiar la posibilidad de modificar o aumentar la edad de separación obligatoria, teniendo en cuenta cuestiones tales como el rejuvenecimiento de la Secretaría, las tasas de vacantes y las consecuencias actuariales de esa medida para la Caja de Pensiones.

79. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta las observaciones y los comentarios precedentes de la Comisión.

X. Consultores y contratistas particulares

80. El informe del Secretario General sobre consultores y contratistas particulares (A/63/310/Add.3) se presentó de conformidad con las resoluciones 61/244, 59/266 y

57/305 de la Asamblea General, en las cuales se pedía al Secretario General que informara bienalmente sobre la utilización de consultores y contratistas particulares y sobre los factores que contribuyeran a ello.

81. En el párrafo 8 del informe, el Secretario General indicó que el número total de consultores y contratistas particulares contratados durante el período examinado había aumentado en un 88,7% y un 166,6%, respectivamente, en comparación con el bienio anterior, si bien ese aumento podía atribuirse en parte a la mayor amplitud de los datos incluidos en el informe y a la nueva metodología adoptada. La Comisión Consultiva observa que, para ese mismo período, el total de los gastos combinados para consultores y contratistas particulares ascendió a 131,5 millones de dólares, o sea un aumento de 59,1 millones de dólares (138,9%) y 19,8 millones de dólares (197,2%) respectivamente. En tanto que aumentó el costo promedio de un contrato de consultoría, el costo promedio de contratación de un contratista particular disminuyó. El costo diario promedio combinado de consultores y contratistas particulares disminuyó en comparación con el bienio anterior. Durante el período que se examina, siguió aumentando el porcentaje de consultoras mujeres contratadas y en el caso de los contratistas particulares se alcanzó la paridad de género.

82. Según el informe, la mayoría de los consultores fueron contratados para la ejecución de programas y la prestación de servicios de asesoramiento, en tanto que los contratistas particulares fueron utilizados, en su mayoría, para la preparación de reuniones, conferencias y cursos de capacitación, así como para la prestación de servicios de asesoramiento. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Comisión Económica para África, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente fueron los principales empleadores de consultores y contratistas particulares. Tal como se indica en el párrafo 32 del informe, los resultados del estudio realizado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos revelan que alrededor de la tercera parte de los departamentos y oficinas utilizan una lista de consultores. Se prevé la posibilidad de incorporar una lista mundial de consultores en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales.

83. La Comisión Consultiva lamenta que el Secretario General no haya informado sobre los factores que contribuyen a la utilización de consultores y contratistas particulares, como se pedía en la resolución 57/305 de la Asamblea General. Por consiguiente, la Comisión reitera su petición de que los datos brutos contenidos en el informe se complementen con un análisis de dichos factores (véase A/61/537, párr. 88). En los futuros informes deberían incluirse definiciones de los términos “consultor”, “contratista particular” y “contratista institucional”, utilizados por el Secretario General.

84. La Comisión Consultiva observa el aumento del número de consultores y contratistas particulares. Basándose en información adicional solicitada especialmente, la Comisión llega a la conclusión de que, en muchos casos, se ha contratado a consultores por largos períodos (más de 24 meses) y que muchos de ellos han ejercido funciones básicas, que podrían haber sido desempeñadas por funcionarios. **La Comisión insiste en que la utilización de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General (véase, en particular, la resolución 53/221, secc. VIII). Si bien la Comisión comprende que, en algunos casos, es imposible encontrar en la Secretaría los conocimientos**

especializados necesarios para un proyecto técnico determinado, sigue opinando que debería hacerse mayor uso de la capacidad de la Organización en algunas esferas en que se contratan normalmente los servicios de consultores.

85. La Comisión Consultiva observa que en el informe se proporciona muy poca información sobre los contratistas institucionales y las circunstancias en que se utilizan. **A este respecto, la Comisión reitera su petición anterior de que, en futuros informes, el Secretario General proporcione información detallada sobre los contratistas institucionales, desglosada por institución, duración y gastos (véase A/61/537, párr. 89).**

86. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General ha expresado repetidamente su preocupación por la gestión del proceso de contratación de consultores y contratistas particulares. A este respecto, la Junta de Auditores determinó la existencia de importantes deficiencias en los procedimientos de selección utilizados por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. En realidad, según la Junta, “en ninguna etapa del procedimiento existen comprobaciones que garanticen la transparencia de las selecciones realizadas” (A/63/5 (Vol. I), cap. II, párr. 307). La Comisión ya se ha referido a esta cuestión (véase A/63/474). La Comisión señala asimismo las observaciones y recomendaciones de la Junta de Auditores (véase A/63/5 (Vol. I), cap. II, párrs. 295 a 309). **La Comisión recomienda al Secretario General que pida que se respeten las directrices existentes relativas a la selección y contratación de consultores y contratistas particulares en toda la Secretaría. En este contexto, la Comisión subraya también la necesidad de que el Secretario General haga cuanto esté a su alcance para seleccionar los consultores sobre la base geográfica más amplia posible.**

87. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta las observaciones y los comentarios precedentes de la Comisión.**

XI. Medidas para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

88. El informe del Secretario General sobre las medidas para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/63/204) contiene información sobre las medidas adoptadas por la Oficina en respuesta a la solicitud contenida en la resolución 62/236 de la Asamblea General. Como indica el Secretario General en la sección II de su informe, entre las medidas que se hallan en proceso de aplicación se incluye la celebración de otra ronda de concursos nacionales de contratación sobre derechos humanos, el intento de dar la mayor difusión posible a los anuncios de vacantes y, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General en su resolución 61/159, la aplicación del mecanismo provisional por el cual la contratación de personal de la categoría P-3 no se limite a los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales. Según el Secretario General, esas medidas han producido una mejora sustancial de la diversidad geográfica general en la Oficina durante los 18 últimos meses (ibíd., párr. 8).

89. La Comisión Consultiva toma conocimiento de las medidas adoptadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. **No obstante, cree que hacen falta más progresos para responder plenamente a la solicitud de la Asamblea General contenida en el párrafo 98 de su resolución 62/236. Habida cuenta de la naturaleza de la labor de la Oficina, la Comisión considera esencial que en el personal de la Oficina exista una amplia representación geográfica. La Comisión sugiere que, a fin de cumplir los objetivos de la Asamblea, el Secretario General tal vez desee informar sobre cómo se logran y se miden los avances en el ámbito de la representación geográfica, incluyendo la utilización del pacto del personal directivo superior, los planes de acción sobre recursos humanos y las actividades de búsqueda selectiva.**

90. La Comisión Consultiva señala que las políticas que rigen la selección del personal y la distribución geográfica se aplican a la Secretaría en su totalidad, y señala también que el sistema de límites geográficos se refiere a países individuales (véase, entre otras, la resolución 61/244, secc. X, párr. 10, de la Asamblea General). En este sentido, la Comisión observa que el cuadro que figura en el párrafo 8 del informe del Secretario General contiene la representación del personal de la Oficina desglosada por grupos regionales. **La Comisión recomienda, pues, que la Asamblea pida al Secretario General que, en los informes futuros, incluya información estadística sobre la distribución geográfica por países.**

91. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta los comentarios y observaciones de la Comisión que anteceden.**

XII. Actividades de la Oficina de Ética

92. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/63/301) se presentó con arreglo al apartado i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General. El informe abarca el período comprendido entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

93. En el párrafo 5 del informe, se recuerda que el objetivo de la Oficina de Ética, enunciado en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22, consiste en prestar asistencia para asegurar que todo el personal acate y desempeñe sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad, como prevé la Carta de las Naciones Unidas.

94. La Comisión Consultiva toma conocimiento de los esfuerzos del Secretario General por consolidar una cultura de ética e integridad en la Secretaría de las Naciones Unidas. Sin embargo, su informe no incluye una descripción clara del plan de trabajo de la Oficina ni una evaluación de las repercusiones de sus actividades. Además, la información sobre el programa de presentación de información financiera contenida en los párrafos 35 a 46 del informe no es clara ni contiene un análisis. **Por tanto, la Comisión recomienda que, en los informes futuros sobre las actividades de la Oficina de Ética, el Secretario General proporcione datos claros y precisos, desglosados por lugar de destino, sobre el número de personas a las que se aplica el programa, el número de personas que han cumplido sus obligaciones de presentación de información, y el número de personas que no las han cumplido y los motivos por los que no lo han hecho.**

95. La Comisión Consultiva reconoce la función que desempeña la Oficina de Ética en la prestación de asesoramiento al personal. En efecto, como se indica en el párrafo 7 del informe, el 77% del total de solicitudes durante el período que se examinó eran solicitudes de asesoramiento. Sin embargo, en el párrafo 53 de su informe, el Secretario General indica que “los mandatos aparentemente coincidentes” de la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y otras oficinas competentes “han generado confusión entre el personal a la hora de encontrar la oficina o el mecanismo adecuado a que dirigir sus denuncias”. **La Comisión subraya que se debe proporcionar al personal información adecuada sobre la función de cada una de las entidades mencionadas y su interrelación. La Comisión recomienda que, en su próximo informe sobre el tema, el Secretario General aclare mejor las cuestiones planteadas en el párrafo 53 del informe actual.**

96. En opinión de la Comisión Consultiva, gran parte del valor añadido de la Oficina de Ética radica en su capacidad para compilar, difundir y asegurar la aplicación común de las normas y reglamentos vigentes sobre cuestiones de ética y elaborar nuevas normas cuando corresponda. También le cabe una importante función en la preparación de programas de capacitación y materiales de sensibilización sobre cuestiones de ética. La Comisión alienta a la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a que sigan trabajando juntas en la incorporación de la capacitación sobre ética en el programa de cursos habituales ofrecidos en la Secretaría. No obstante, se ha de tener la precaución de asegurarse de que la Oficina de Ética no esté haciendo por duplicado el mismo trabajo que otros departamentos y entidades y, en particular, de que, los módulos de capacitación sobre ética se incorporen, en la medida de lo posible, en las actividades de formación existentes en esferas sustantivas.

97. Con respecto a la petición del Secretario General contenida en el párrafo 85 de su informe, la Comisión Consultiva sigue considerando que corresponde al Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, señalar a la atención de sus miembros las cuestiones relacionadas con la coordinación en todo el sistema. La Comisión recomienda, pues, que la Asamblea General pida al Secretario General que estudie con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, fondos y programas de las Naciones Unidas, dentro del marco de la Junta de los jefes ejecutivos, las esferas de posible cooperación en las cuestiones relacionadas con la ética.

98. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, teniendo en cuenta los comentarios y observaciones de la Comisión que anteceden.

Anexo I

Documentación examinada y utilizada como antecedente por la Comisión Consultiva

La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos:

- a) Reforma de la gestión de los recursos humanos (A/63/282);
- b) Medidas adoptadas para resolver siete cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia (A/63/132);
- c) Propuestas detalladas para racionalizar los arreglos contractuales de las Naciones Unidas: el camino a seguir (A/63/298);
- d) Enmiendas al Estatuto del Personal (A/63/189);
- e) Aplicación de la política de movilidad (A/63/208);
- f) Contratación y dotación de personal en las Naciones Unidas: estrategia seguida (A/63/285);
- g) Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/62/890);
- h) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1º de julio de 2007 a 30 de junio de 2008 (A/63/202);
- i) Personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades (A/63/310/Add.1);
- j) Empleo de jubilados y ex funcionarios jubilados y prórroga del servicio de funcionarios después de la edad de separación obligatoria (A/63/310/Add.2);
- k) Consultores y contratistas particulares (A/63/310/Add.3);
- l) Medidas para mejorar el equilibrio en la distribución geográfica del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/63/204);
- m) Actividades de la Oficina de Ética (A/63/301).

La Comisión también tuvo ante sí el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/63/310); las notas del Secretario General en que figuran los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación (A/62/707), la cobertura médica del personal del sistema de las Naciones Unidas (A/62/541) y la estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/62/628), así como las observaciones del Secretario General al respecto (A/62/707/Add.1, A/62/541/Add.1 y A/62/628/Add.1, respectivamente); el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2008 (A/63/30); y la nota del Secretario General que contiene las opiniones de los representantes del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/C.5/63/3 y Add.1 y 2). La Comisión tuvo en cuenta también las observaciones y recomendaciones contenidas en los informes de la Junta de Auditores, en particular sus observaciones y recomendaciones sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/5 (Vol. I), cap. II, párrs. 240 a 294).

Anexo II

Estimación de las consecuencias financieras anuales de la calificación de las misiones como aptas o no aptas para familias sobre la base de la calificación de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, sin aplicar el régimen de operaciones especiales^a, al 1° de octubre de 2008

Misión	Emplazamiento	Fase de seguridad	Calificación propuesta del lugar de destino	Número de funcionarios		Prestaciones		Total	Nueva contratación de funcionarios de la serie 300 con arreglo a la serie 100	Viajes con fines de descanso y recuperación	Total	
				Cuadro orgánico	Servicio Móvil	Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino no aptos para familias					(En dólares EE.UU.)
Operaciones de mantenimiento de la paz												
Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad ^b	Nyamena	IV	No apto para familias	187	323	510	(2 558 609)	1 899 646	2 652 000	1 993 037		
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	El-Aaiún	I	Apto para familias	24	75	99	3 949 596	186 998	249 600	4 386 194		
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Puerto Príncipe	III	No apto para familias	199	283	482	1 485 949	1 675 686	1 911 000	5 072 635		
Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Kinshasa	III	No apto para familias	357	580	937	2 016 831	3 068 451	3 580 200	8 665 482		
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Abidján	III	No apto para familias	159	243	402	6 716 291	1 353 832	1 552 200	9 622 323		
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur ^b	El-Fasher	III	No apto para familias	557	680	1 237	12 940 664	4 566 194	6 432 400	23 939 258		
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo ^c	Pristina	III	No apto para familias	164	137	301	5 999 033	1 237 139	1 173 900	8 410 072		
Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Monrovia	III	No apto para familias	218	271	489	5 859 558	1 636 806	1 891 500	9 387 864		
Misión de las Naciones Unidas en el Sudán	Jartum	I	No apto para familias	310	478	788	7 954 265	3 334 327	3 309 600	14 598 192		
Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste	Dili	II	Apto para familias	143	189	332	9 555 416	1 294 553	839 800	11 689 769		
Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia	Tbilisi	I	No apto para familias	27	66	93	2 338 648	246 277	179 400	2 764 325		
Subtotal				2 345	3 325	5 670	13 505 012	20 499 909	23 771 600	100 529 153		

Misión	Emplazamiento	Fase de seguridad	Calificación propuesta del lugar de destino	Número de funcionarios		Prestaciones			Total	(En dólares EE.UU.)	
				Cuadro orgánico	Servicio Móvil	Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino no aptos para familias			Nueva contratación de funcionarios de la serie 300 con arreglo a la serie 100
Misiones Políticas Especiales											
Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi	Bujumbura	III	No apto para familias	53	65	118	1 920 041	419 960	503 100	2 843 101	
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	Bangui	II	Apto para familias	11	13	24	1 064 977	71 529	52 650	1 189 156	
Ejército de Resistencia del Señor	Kampala	I	Apto para familias	6	2	8	123 224	—	—	123 225	
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Kabul	III	No apto para familias	124	106	230	4 346 506	938 773	1 196 000	6 481 279	
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Bagdad	IV	No apto para familias	108	178	286	3 984 403	1 043 322	834 600	5 862 325	
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona	Freetown	II	No apto para familias	30	16	46	1 182 862	314 211	179 400	1 676 473	
Misión de las Naciones Unidas en Nepal ^c	Katmandú	I	Apto para familias	115	85	200	8 705 464	—	795 715	9 501 179	
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Bissau	II	Apto para familias	7	5	12	673 291	—	44 952	754 643	
Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia	Nairobi	I	Apto para familias	11	7	18	411 347	—	57 202	468 549	
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Ashgabad	Ninguna	Apto para familias	5	2	7	286 061	—	17 363	317 074	
Subtotal				470	479	949	11 264 365	11 433 810	3 703 027	29 217 003	
Total general				2 815	3 804	6 619	24 769 377	54 186 442	24 202 936	129 746 155	

^a De conformidad con las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en el documento A/62/7/Add.14.

^b Sobre la base de la previsión de que el despliegue se realizará antes del 30 de junio de 2009.

^c Susceptible de reajustes a la luz de la futura reconfiguración de la misión.