



Asamblea General

Distr. general
2 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones

Tema 136 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le informara en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre los progresos logrados en la reforma de la gestión de los recursos humanos.

En el informe se presenta una reseña de la gestión de los recursos humanos en la Organización y se abordan concretamente las reformas de la gestión de los recursos humanos aplicadas o en proceso de aplicación desde el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General. Esas reformas se centran en las esferas prioritarias de los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio, la gestión de talentos y la incorporación de jóvenes profesionales a la Organización.

El informe comprende cuatro adiciones, centradas, respectivamente, en los arreglos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio (A/65/305/Add.1), el sistema de límites convenientes (A/65/305/Add.2), el instrumento de gestión de talentos Inspira (A/65/305/Add.3), y el programa de jóvenes profesionales de las Naciones Unidas (A/65/305/Add.4).

* A/65/150.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Contexto organizativo general e imperativos	3
A. Contexto organizativo general	3
B. Imperativos	7
III. Progresos realizados en la aplicación de la resolución 63/250 y próximas medidas	8
IV. Iniciativas concretas	11
A. Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio	11
B. Gestión de talentos	11
C. Instrumento de gestión de talentos, Inspira	39
D. Concurso nacional de contratación/programa de jóvenes profesionales de las Naciones Unidas	39
E. Salud y bienestar del personal	40
F. Sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos	42
G. Relaciones entre el personal y la administración	44
V. Medidas que deberá de adoptar la Asamblea General	44
Anexo	
Resumen de las medidas adoptadas en respuesta a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 64/269 y las solicitudes y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto refrendadas por la Asamblea General	45

I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le informara en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre los progresos realizados en los esfuerzos de reforma de la gestión de los recursos humanos.

2. En el informe se presenta una reseña de la gestión de los recursos humanos en la Organización y se abordan concretamente las reformas de la gestión de los recursos humanos aplicadas o en proceso de aplicación desde el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General. Esas reformas se centran en las esferas prioritarias de la reforma del sistema de contratos, la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias del régimen común de las Naciones Unidas, la gestión de talentos, y la incorporación de jóvenes profesionales a la Organización. En el marco de esas esferas generales, el informe y sus adiciones contienen secciones referentes a las condiciones de servicio, los contratos continuos, los contratos permanentes, la selección y contratación de personal, el nuevo instrumento de gestión de talentos, el sistema de límites convenientes, las actividades de difusión, la gestión de la actuación profesional, los concursos nacionales de contratación y el programa de jóvenes profesionales, la salud y el bienestar del personal y la hoja de puntuación para la gestión de los recursos humanos, cuestiones en relación con las cuales la Asamblea pidió que se adoptaran medidas complementarias o se habían logrado progresos importantes desde la presentación de anteriores informes sobre la gestión de los recursos humanos.

3. El Secretario General presenta para su examen por la Asamblea General un informe general sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, con cuatro adiciones, en vez de informes separados como en años anteriores. Ese enfoque tiene por objeto crear vínculos más directos entre las propuestas, a fin de facilitar el examen y la adopción de decisiones por los Estados Miembros. En los anexos del presente informe se reseña el estado de aplicación de las peticiones formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 64/269 y de las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que hizo suyas la Asamblea General.

4. La Asamblea tiene ante sí también el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/65/350), en el que por primera vez se presentan datos consolidados sobre la utilización de personal proporcionado gratuitamente, consultores y contratistas individuales, y sobre la contratación de funcionarios jubilados.

II. Contexto organizativo general e imperativos

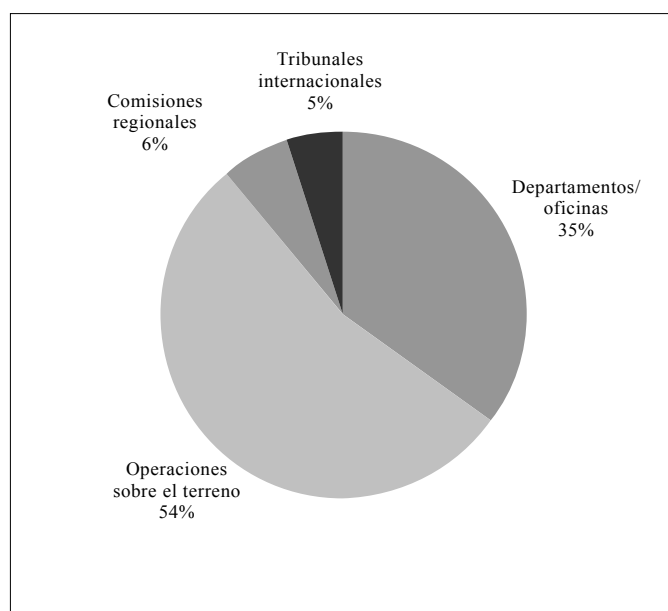
A. Contexto organizativo general

5. El mayor activo de la Organización es su personal, al que se destina el 70% del presupuesto ordinario y alrededor de la cuarta parte del monto total de la cuenta de apoyo y del presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz. La gestión de los recursos humanos ha de desempeñar un papel central y estratégico en la creación del marco y de los elementos básicos necesarios para lograr que la Organización funcione en forma integrada e interoperable. La gestión de los

recursos humanos debe contribuir incesantemente a promover el desarrollo de una Organización más adaptable y flexible; que propicie una cultura de empoderamiento y resultados; que asegure la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de los programas y de las fuentes de financiación; y que proporcione al personal la oportunidad de aprender y crecer hasta alcanzar todo su potencial. Solo así podrá la Secretaría atraer y retener a un amplio acervo de talentos globales, dinámicos y adaptables que respondan a las necesidades cambiantes de la Organización para el desempeño de sus mandatos.

6. La Organización ha adquirido un alcance realmente mundial, y su actividad se ha desplazado de la prestación de servicios de conferencias a la realización de operaciones sobre el terreno en situaciones cambiantes y con un riesgo de seguridad cada vez mayor. Como se muestra en el gráfico I, más de la mitad del personal de la Organización trabaja en operaciones sobre el terreno¹.

Gráfico I
Personal de la Secretaría, por entidades



7. Otra manifestación de ese desplazamiento de la labor de la Organización hacia las actividades sobre el terreno reside en los presupuestos de las misiones de mantenimiento de la paz, políticas y de consolidación de la paz y las operaciones humanitarias.

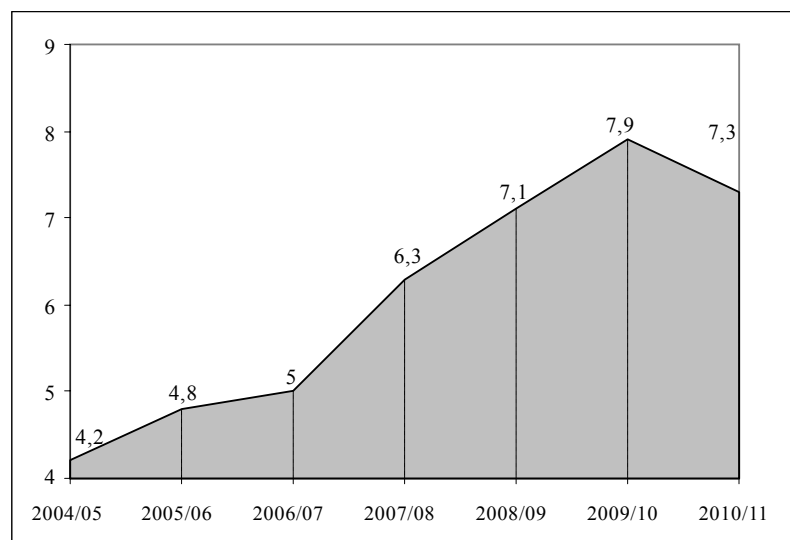
¹ Las operaciones sobre el terreno comprenden las misiones de mantenimiento de la paz y la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi, las misiones políticas especiales (incluidas las oficinas de las Naciones Unidas, las oficinas de mantenimiento de la paz, las oficinas integradas y las comisiones, pero no los enviados especiales y personales y asesores especiales del Secretario General ni los equipos y grupos de vigilancia de las sanciones, que están comprendidos en sus respectivos departamentos y oficinas). El personal sobre el terreno de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito y otras entidades de la Organización se contabiliza en la entidad correspondiente.

8. El presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz se incrementó muy pronunciadamente, de 4.200 millones de dólares anuales en 2004/05 a 7.300 millones de dólares en 2010/11, como se muestra en el gráfico 2.

Gráfico II

Presupuesto de mantenimiento de la paz, 2004/05 a 2010/11

(En miles de millones de dólares EE.UU.)

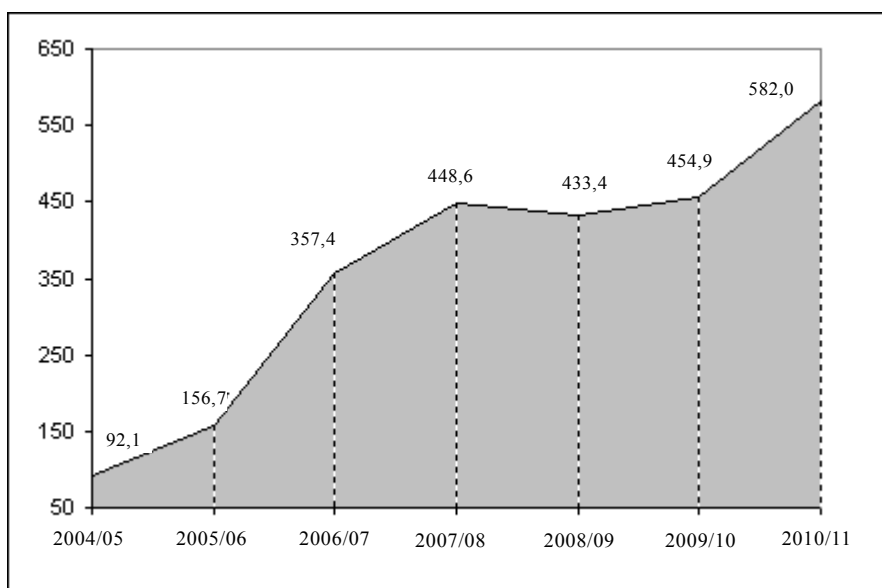


9. Durante el mismo período se sextuplicó holgadamente el presupuesto de las misiones políticas especiales y misiones de consolidación de la paz, como se muestra en el gráfico III.

Gráfico III

Presupuesto de las misiones políticas especiales y misiones de consolidación de la paz, 2004/05 a 2010/11

(En millones de dólares EE.UU.)

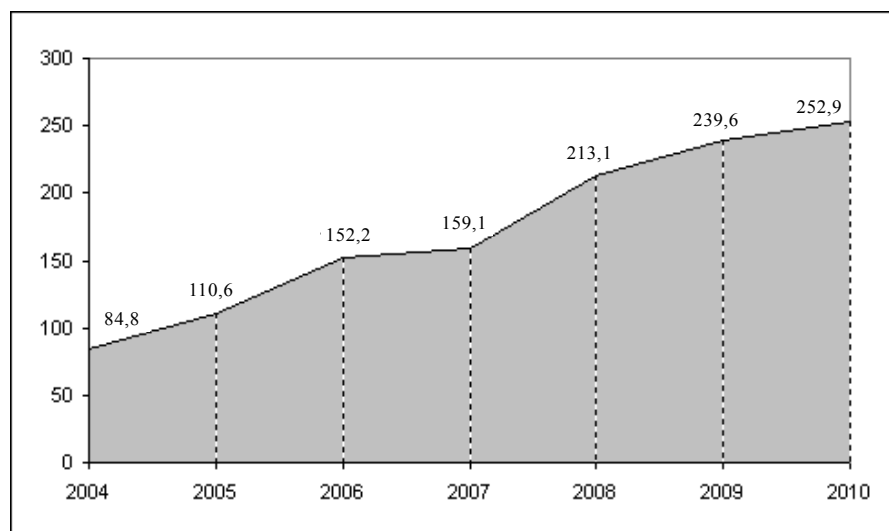


10. Los fondos presupuestarios y extrapresupuestarios destinados a operaciones humanitarias también aumentaron sustancialmente, en casi un 200%, de 2004 a 2010, como se muestra en el gráfico IV.

Gráfico IV

Presupuesto total para las operaciones humanitarias^a

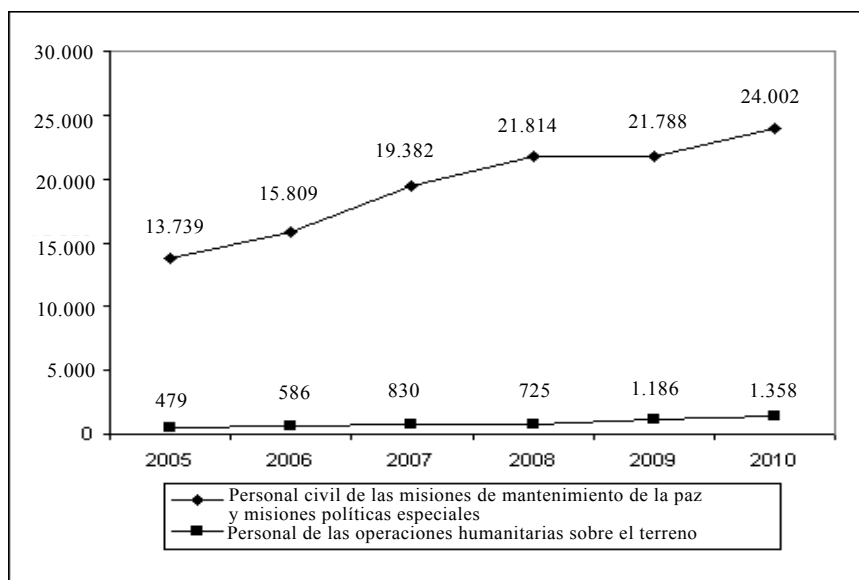
(En millones de dólares EE.UU.)



^a Comprende actividades y proyectos básicos y actividades sobre el terreno financiados con cargo al presupuesto ordinario y con recursos extrapresupuestarios.

11. Análogamente, en el gráfico V se muestra cómo de 2005 a 2010 aumentó en un 75% el personal civil internacional y nacional que trabajaba en misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales y casi se triplicó el de las operaciones humanitarias sobre el terreno. Además de ese desplazamiento contextual de las actividades normativas a las operacionales, la Organización se enfrenta a numerosos retos conexos. Se han registrado elevadas tasas de vacantes y de movimiento de personal, especialmente en algunos lugares de destino difíciles. La tasa de vacantes del personal internacional sobre el terreno era de 24,1% al 30 de junio de 2010. La tasa de movimiento de personal del conjunto del personal internacional de las misiones sobre el terreno de enero a diciembre de 2009 fue de 19,9%.

Gráfico V
Personal sobre el terreno



12. En toda la Secretaría se encuentran dificultades para cubrir eficientemente las vacantes. En los lugares de destino que no son lugares de destino sobre el terreno, transcurrieron en promedio 182 días en 2008 y 197 días en 2009 desde la publicación de una vacante hasta la selección del candidato por el jefe del Departamento. El hecho de que se tarden seis meses y medio en seleccionar un candidato afecta a la capacidad de la Organización para cumplir sus mandatos.

B. Imperativos

13. Las Naciones Unidas actúan en entornos muy diversos, que abarcan desde situaciones relativamente predecibles, estables y circunscritas a un número limitado de lugares hasta operaciones sobre el terreno cambiantes, en gran escala y geográficamente dispersas. En consecuencia, deben contar con la capacidad y los instrumentos necesarios para hacer frente a sus mandatos actuales y futuros.

14. El alcance, la escala y el carácter a menudo inmediato de la labor de las Naciones Unidas, que abarca desde actividades humanitarias hasta actividades de mantenimiento y de consolidación de la paz, requiere una Secretaría plenamente integrada y armonizada y con una fluida interoperabilidad con los organismos especializados y los fondos y programas administrados separadamente. Por consiguiente, la Organización ha empezado a aplicar el principio de integración de las misiones sobre el terreno a un conjunto más amplio de presencias integradas de las Naciones Unidas en países que salen de un conflicto (véanse el informe del Secretario General sobre la consolidación de la paz inmediatamente después de los conflictos (A/63/881-S/2009/304) y la declaración del Presidente del Consejo de Seguridad contenida en el documento S/PRST/2009/23). La integración y la interoperabilidad plenas son condiciones necesarias para que las Naciones Unidas puedan funcionar y actuar como una entidad única.

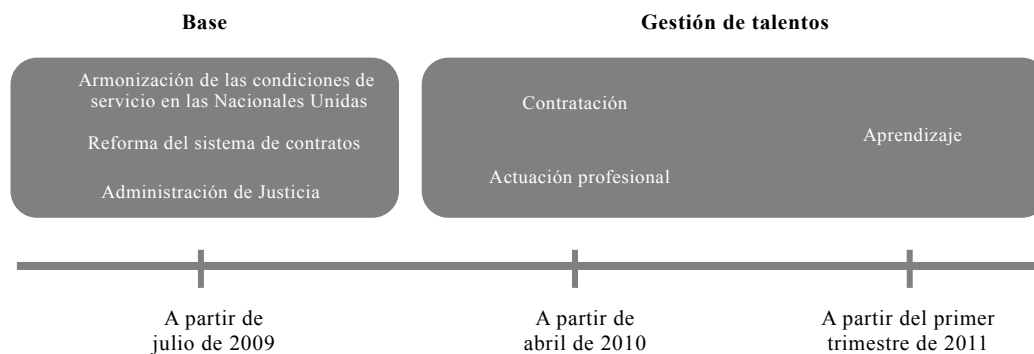
15. La integración entraña que las políticas se apliquen en toda la Organización, que se sigan siempre los mismos procedimientos y que se utilicen instrumentos modernos y multifuncionales y de acceso general. La interoperabilidad entraña que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas tengan condiciones de servicio armonizadas y estén en condiciones de coordinarse y cooperar plenamente para trabajar de consuno en pro de los objetivos comunes de las Naciones Unidas.

16. El presente informe y sus adiciones aportan una explicación detallada de las iniciativas en materia de gestión de los recursos humanos, incluida una reseña de los progresos realizados hasta ahora y de las próximas medidas de aplicación de las reformas.

III. Progresos realizados en la aplicación de la resolución 63/250 y próximas medidas

17. Desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General, la Organización ha adoptado diversas iniciativas de gestión de los recursos humanos con el fin de atender a las cuestiones mencionadas en la sección II y mejorar el funcionamiento de la Secretaría. La reforma del sistema de contratos iniciada en julio de 2009, por la que se agilizó la contratación y se armonizaron las condiciones de servicio dentro de la Secretaría, unida al establecimiento del nuevo sistema de administración de justicia, sentó las bases del cambio. Sobre ese fundamento, las reformas en curso de la gestión de talentos se proponen crear un marco adecuado para mejorar la contratación, la gestión de la actuación profesional y la promoción de las perspectivas de carrera (véase el gráfico VI).

Gráfico VI



18. Mediante la aplicación continuada de las iniciativas de reforma, la Organización estará en mejores condiciones para adaptarse a un entorno variable y difícil. La integración y la armonización sentarán las bases para lograr mejoras a largo plazo de la productividad y un entorno de trabajo más adecuado, lo que a su vez facilitará el cumplimiento de los mandatos de la Organización.

19. La Organización ha avanzado en la aplicación de la reforma del sistema de contratos y los cuatro pilares del marco de gestión de talentos (planificación de la fuerza de trabajo, selección y contratación de personal, gestión de la actuación profesional, y aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera). También se han logrado progresos en cuanto a la mejora de la evaluación de la actuación profesional. En el cuadro 1 se muestran los progresos realizados hasta agosto de 2010. En el anexo del presente documento figura información adicional detallada sobre la aplicación de la resolución 63/250 en su conjunto.

Cuadro 1

Progresos realizados en la aplicación de la resolución 63/250

<i>Esfera</i>	<i>Actividades/hitos</i>
Reforma del sistema de contratos	• Reducción de los tipos de contratos de 15 a tres: temporales, de plazo fijo y continuos • Establecimiento de un conjunto de normas de personal y condiciones de servicio armonizadas con el fin de integrar al personal de la Sede y al personal sobre el terreno en una única Secretaría global • Acuerdo entre el personal y la administración para presentar a la Asamblea una propuesta para la aplicación de los contratos continuos • Conversión en permanentes de los nombramientos de 1.396 funcionarios, de los 5.220 que reunían las condiciones (a 12 de agosto de 2010)
Planificación de la fuerza de trabajo	• Realización de un proceso de planificación estratégica de la fuerza de trabajo en los lugares de destino en que hay sedes y sobre el terreno
Selección y contratación de personal	• Aplicación de la política mejorada de selección de personal • Establecimiento de un nuevo interfaz en la web del Portal de Desarrollo Profesional de las Naciones Unidas • Puesta en funcionamiento de Inspira, un nuevo instrumento electrónico destinado a facilitar la aplicación de la política mejorada • Examen de los procesos institucionales del concurso nacional de contratación
Gestión de la actuación profesional	• Promulgación de una nueva política de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento • Revisión del sistema de gestión de la actuación profesional • Introducción con carácter experimental del nuevo sistema y del instrumento electrónico Inspira

<i>Esfera</i>	<i>Actividades/hitos</i>
Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera	• Introducción de una nueva política de aprendizaje, que prevé cinco días de capacitación anuales para cada funcionario • Establecimiento de la Junta Asesora en Capacitación • Inicio de la elaboración de una nueva estrategia de aprendizaje • Aplicación con carácter experimental del sistema de movilidad voluntaria • Puesta en marcha de la iniciativa de movilidad voluntaria basada en redes ocupacionales
Hoja de puntuación sobre la gestión de los recursos humanos	• Puesta a punto de una hoja de puntuación sobre la gestión de los recursos humanos (un sistema para mejorar el seguimiento de los progresos en relación de los mandatos de la Asamblea General y la delegación de autoridad)

20. Aunque se han logrado importantes avances, es mucho lo que queda por hacer. Las reformas resultantes de la resolución 63/250 de la Asamblea General constituyen un proceso ininterrumpido que se extenderá a futuros bienios. En el cuadro 2 se muestran las próximas medidas que habrá de adoptar la Organización para continuar la reforma de la gestión de los recursos humanos. Se seguirá informando a los Estados Miembros sobre los progresos futuros al respecto. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos se esforzará por conseguir que esas reformas no entrañen costos adicionales.

Cuadro 2

Próximas medidas que han de adoptarse para seguir aplicando la resolución 63/250 de la Asamblea General

<i>Esfera</i>	<i>Actividades/hitos</i>
Reforma del sistema de contratos	• Establecimiento en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de condiciones de servicio armonizadas para los lugares de destino no aptos para familias • Armonización en cuanto a la fase de seguridad de la designación de los lugares de destino aptos para familias y los que no lo son • Aplicación de los contratos continuos • Finalización de la conversión en permanentes de los nombramientos de los funcionarios que reúnan las condiciones

<i>Esfera</i>	<i>Actividades/hitos</i>
Planificación de la fuerza de trabajo	• Realización prioritaria de actividades de planificación a corto plazo
Selección y contratación de personal	• Continuación de la implantación sobre el terreno del instrumento de selección de personal
Gestión de la actuación profesional	• Implantación en toda la Organización del nuevo sistema y del instrumento de gestión de la actuación profesional
Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera	• Aplicación de la estrategia de aprendizaje • Puesta en marcha del sistema de gestión del aprendizaje y de la plataforma de aprendizaje electrónico • Aprovechamiento de las redes ocupacionales • Desarrollo de modelos de carrera profesional en toda la Organización
Hoja de puntuación sobre la gestión de los recursos humanos	• Introducción de la nueva hoja de puntuación sobre la gestión de los recursos humanos

IV. Iniciativas concretas

21. En las siguientes secciones se describen los antecedentes y los imperativos de la reforma, los progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y las próximas medidas que hay que adoptar.

A. Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio

22. A raíz de la adopción de la resolución 63/250 de la Asamblea General, la Organización empezó el 1 de julio de 2009 a reformar su marco contractual con el fin de reducir la diversidad de sus tipos de contratos, armonizar las condiciones de servicio e integrar plenamente a la Secretaría en una única Organización de ámbito mundial. En la primera adición del presente informe (A/65/305/Add.1) se aportan más detalles sobre los progresos realizados hasta la fecha en relación con la reforma contractual, una propuesta para la introducción de los contratos continuos, e información actualizada sobre la revisión de los contratos permanentes, y se esbozan las medidas pendientes en relación con las condiciones de servicio del personal en los lugares de destino no aptos para familias, así como las recomendaciones pertinentes de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

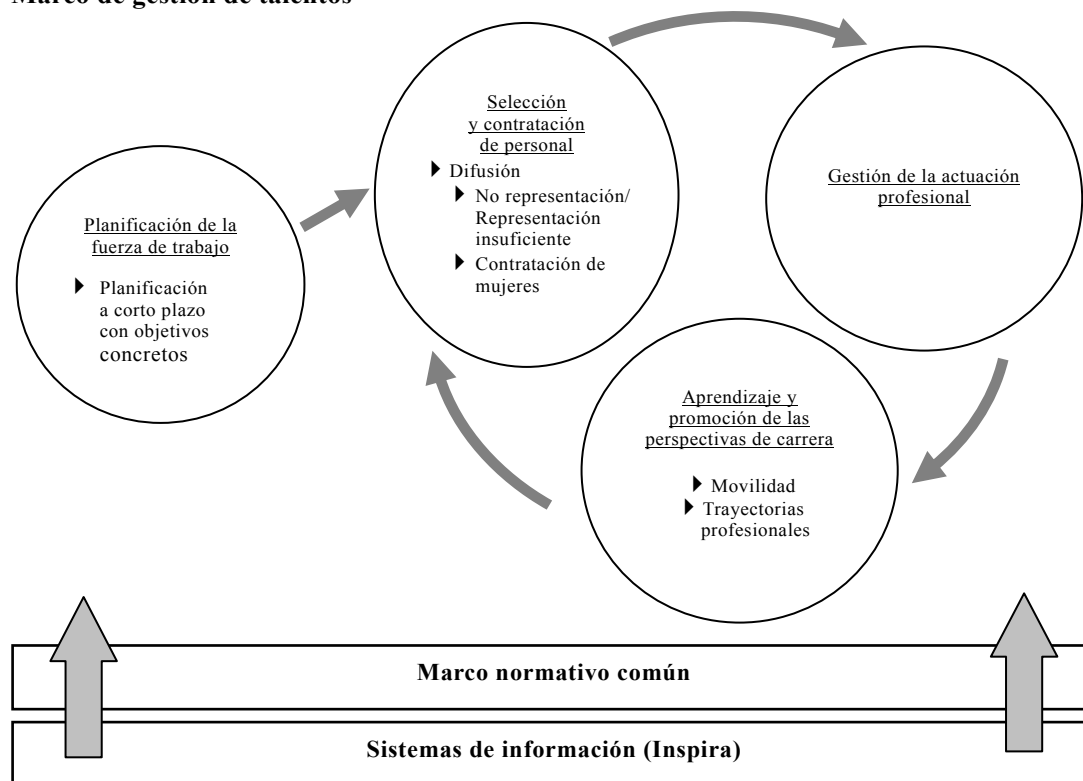
B. Gestión de talentos

23. La gestión de talentos es un enfoque tendente a promover el aprovechamiento y el desarrollo de los talentos y aptitudes de los funcionarios con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos concretos de la Organización.

24. Las Naciones Unidas han reconocido la importancia del sistema de gestión de talentos para lograr un mayor nivel de coherencia y armonización dentro de la Secretaría, de manera que en toda la Organización se sigan las mismas prácticas en materia de recursos humanos y se cuente con los mismos instrumentos.

25. El marco de gestión de talentos desarrollado en las Naciones Unidas, que se presentó en el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255), se centra en cuatro esferas básicas: planificación de la fuerza de trabajo; dotación y contratación de personal; gestión de la actuación profesional; y aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera. Abordar esas cuatro esferas con un enfoque amplio y más integrado ayudará a atraer y gestionar una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y de alcance mundial para aplicar los cambiantes mandatos de la Organización. En el gráfico VII *infra*, se muestran las interrelaciones entre esas cuatro esferas y se destaca cómo las políticas y los sistemas de información comunes, en particular el nuevo instrumento Inspira, facilitan la aplicación de la gestión de talentos.

Gráfico VII
Marco de gestión de talentos



26. La Organización ha empezado a modificar las políticas y procesos en esas cuatro esferas, lo que entraña, entre otras medidas, la realización de un proceso de planificación estratégica de la fuerza de trabajo en los lugares de destino en que hay sedes y sobre el terreno; la revisión y aplicación de un sistema mejorado de selección de personal; la introducción de un nuevo enfoque de la gestión de la actuación profesional basado en una vinculación más estrecha con el aprendizaje y

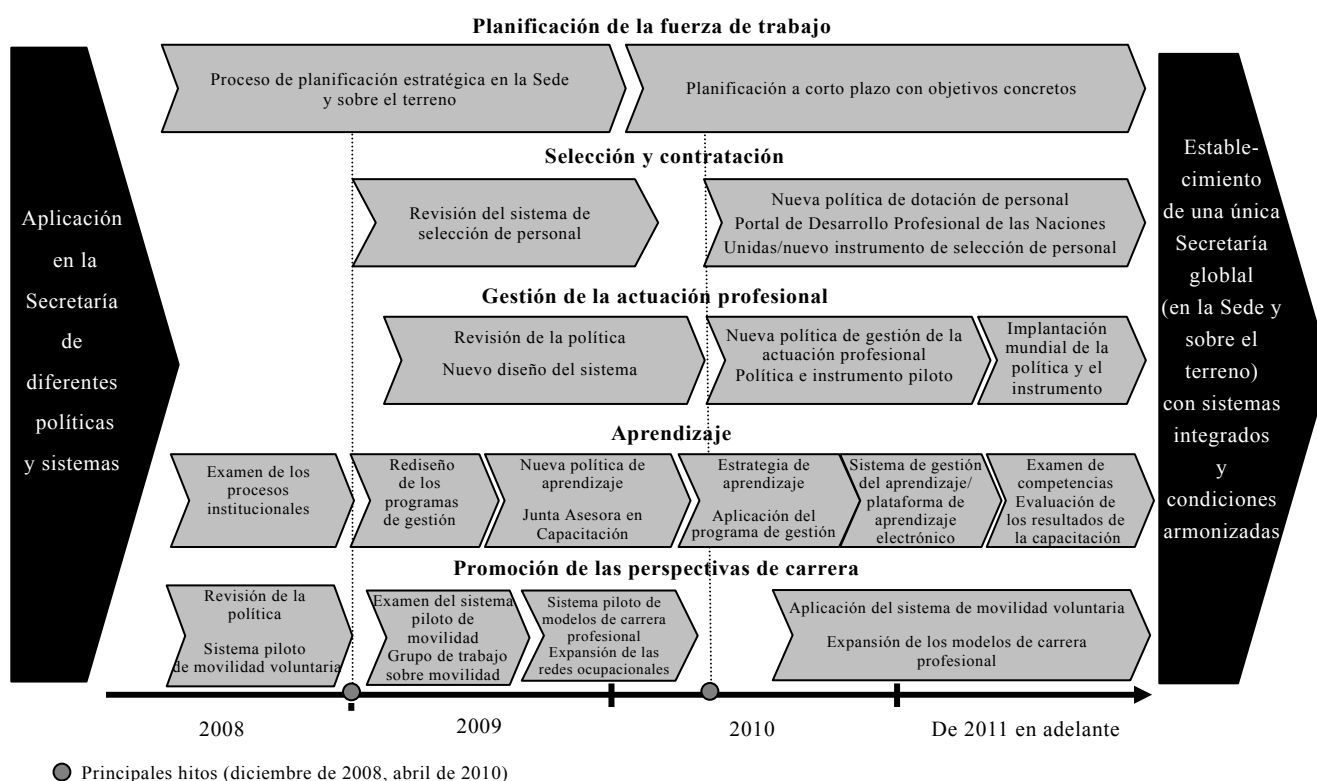
la promoción de las perspectivas de carrera y en la utilización de datos de retroinformación de múltiples fuentes; y la aplicación de una política formalizada de aprendizaje más adaptada a las necesidades de la Organización y basada en un enfoque más integrado de la promoción de las perspectivas de carrera.

27. Con el fin de apoyar las políticas en que se basan esas reformas, en abril de 2010 se puso en marcha una plataforma tecnológica común destinada a fortalecer la capacidad interna de la Organización para la planificación, la ejecución, el seguimiento y la información en relación con las cuestiones referentes a la gestión de talentos. El nuevo sistema sustituye a los diversos sistemas de gestión de los recursos humanos actualmente en funcionamiento en la Organización, como Galaxy, Nucleus y e-PAS.

28. Esos cambios de las políticas y procesos, que se describen más detalladamente a continuación, constituyen elementos fundamentales para promover la integración y la interoperabilidad.

29. Las reformas aplicadas desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General constituyen un proceso continuo y seguirán aplicándose. En el gráfico VIII se aporta información más detallada sobre los progresos de los diversos componentes de la gestión de talentos.

Gráfico VIII
Panorama general de la aplicación de la gestión de talentos



1. Planificación de la fuerza de trabajo

Antecedentes e imperativos

30. Como ya se explicó en el informe del Secretario General sobre la estrategia de contratación y dotación de personal en las Naciones Unidas (A/63/285), la planificación de la fuerza de trabajo es el primer elemento del marco de gestión de talentos y tiene por objeto proporcionar previsiones de vacantes sobre la base de los mandatos de las Naciones Unidas y de los conocimientos necesarios, con el fin de que la Organización pueda adoptar las medidas necesarias para atender a esas necesidades de personal. La planificación de la fuerza de trabajo se ha concebido como un proceso sistemático que ha de permitir a la Organización adoptar decisiones informadas a largo plazo en materia de gestión de los recursos humanos y garantizar que en cada momento se cuente con el número necesario de funcionarios con los conocimientos y la experiencia adecuados y en los puestos adecuados. También se espera que constituya un instrumento útil para abordar las necesidades de personal resultantes de la elevada tasa de jubilaciones prevista para los próximos años.

31. Para hacer frente a esa situación, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto apoya asimismo los esfuerzos por aplicar un sistema integrado de planificación integrada de la fuerza de trabajo a mediano plazo, con las herramientas de apoyo necesarias (véanse A/63/526 y Corr.1). Además, en la resolución 63/250, la Asamblea General señaló la próxima transición demográfica de los funcionarios de las Naciones Unidas e instó al Secretario General a que impulsara con carácter prioritario las actividades en el ámbito de la planificación de la fuerza de trabajo.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250

32. Durante 2009 la Organización realizó un proceso de planificación a largo plazo de la fuerza de trabajo con el fin de determinar la oferta de personal disponible en la Organización y cotejarla con las necesidades previstas de personal, determinando así las lagunas futuras, de manera que pudieran elaborarse y aplicarse estrategias eficaces para subsanarlas. En ese proceso intervinieron más de 60 departamentos, oficinas y operaciones sobre el terreno.

33. En el proceso de planificación de la fuerza de trabajo se plantearon diversas dificultades. Aunque se obtuvo un análisis de la disponibilidad interna de personal, la única variable utilizada como indicador de los movimientos de personal fueron las jubilaciones. Al mismo tiempo, desde la perspectiva de la previsión, el análisis de la demanda no aportó mucha información adicional además del número de puestos presupuestados, que ya se conocía. Por otra parte, se había tenido por seguro que se estaba produciendo una importante transición demográfica, es decir, una oleada de jubilaciones previstas. Sin embargo, a la luz de un examen más detallado de los datos, esa importante transición demográfica no parece estar materializándose. El promedio de edad de los funcionarios de la Secretaría se mantuvo invariable en 42 años desde junio de 2006 hasta junio de 2010. Como se muestra en el cuadro 3 *infra*, las jubilaciones previstas están disminuyendo ligeramente en términos absolutos, y también se prevé su disminución como porcentaje del personal.

Cuadro 3
Jubilaciones previstas y efectivas, 2007 a 2015

<i>Jubilaciones</i>	<i>2007-2010 Efectivas</i>	<i>2011-2015 Previstas</i>
Jubilaciones – promedio anual	549	538
Jubilaciones como porcentaje del promedio anual del conjunto del personal	2,2 (24 611)	1,9 (27 918)

Notas: Las previsiones de jubilaciones de personal para 2011-2015 se basan en información contenida en el documento A/65/350.

Por conjunto del personal se entiende todos los funcionarios de contratación internacional y local de las operaciones sobre el terreno con nombramientos permanentes/de prueba, de plazo fijo y temporales, excluido el personal no administrado en el IMIS (personal administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, parte del personal de los tribunales internacionales y el personal local de las operaciones sobre el terreno).

34. A la luz de esas consideraciones, todo ese amplio proceso de planificación de la fuerza de trabajo resultó de limitada utilidad para la Secretaría.

Próximas medidas

35. La planificación operacional a corto plazo de la fuerza de trabajo es un elemento importante del proceso reformado de dotación de personal basado en listas para las operaciones sobre el terreno. El sistema de dotación de personal basado en listas constituye un enfoque proactivo y de gestión centralizada basado en la elaboración de listas de candidatos cualificados para ocupar las vacantes existentes y previstas que posean las combinaciones adecuadas de conocimientos y aptitudes, que hayan sido previamente evaluados y autorizados por un órgano central de examen y que estén disponibles para su selección inmediata por las operaciones sobre el terreno. Esa planificación de la fuerza de trabajo entraña evaluaciones trimestrales de las necesidades inmediatas y a corto plazo para cada misión, por función y categoría, y de la disponibilidad de candidatos incluidos en las listas. Ese sistema hace posible una mejor gestión del proceso de contratación, pues permite a la Secretaría planificar la frecuencia de la publicación de las vacantes genéricas y el calendario de reuniones de los grupos de expertos encargados de entrevistar, evaluar y recomendar a los candidatos para su inclusión en listas por el órgano central de examen.

36. Más adelante, la Organización, sobre la base de la experiencia que haya ido adquiriendo, reajustará según proceda las modalidades de aplicación de la planificación de la fuerza de trabajo y las formas de complementar el sistema de selección de personal recientemente reformado. En particular, el sistema de selección del personal requiere la elaboración de listas de candidatos cualificados para ocupar las vacantes sobre el terreno, previamente evaluados y autorizados por un órgano central de examen y disponibles para su selección por las misiones sobre el terreno. La aplicación a la planificación de la fuerza de trabajo de una perspectiva operacional a corto plazo para atender a demandas ya identificadas resultará útil para la gestión de esas listas sobre el terreno.

2. Selección y contratación de personal

a) Sistema mejorado de selección y contratación de personal

Antecedentes e imperativos

37. En su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó reformas contractuales tendientes a crear una única Secretaría global integrada. Tras poner en práctica esas reformas en julio de 2009, la Organización estaba en condiciones de dar el paso siguiente, consistente en establecer un sistema de dotación de personal que pudiera aplicarse tanto sobre el terreno como en los lugares de destino en que hay sedes. Se reformó el sistema de selección de personal para integrar en un solo marco las políticas y procesos aplicables a los lugares de destino en que hay sedes y a las operaciones sobre el terreno, que eran antes diferentes.

38. Profundizando en la integración, la Asamblea General pidió en su resolución 63/250 al Secretario General que la informara sobre las medidas adoptadas para que el sistema de selección fuera transparente y no discriminatorio y todas las vacantes previstas e inmediatas se anunciaran debidamente y se cubrieran con rapidez. El nuevo sistema debía, pues, garantizar que el proceso fuera transparente tanto para los solicitantes como para los directores de los programas; contar con un instrumento que permitiera procesar el gran volumen de solicitudes recibidas para las vacantes y proceder en la medida de lo posible a una selección inicial de los candidatos; y reducir los plazos de contratación.

39. La Asamblea General ha reconocido reiteradamente, por ejemplo en sus resoluciones 61/244 y 63/250, la importancia de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. El Secretario General propuso en 2004 que se redujera de 60 a 45 días el plazo de publicación de las vacantes (véase A/59/263, párr. 58), sobre la base de un análisis que había revelado que la gran mayoría de las solicitudes se recibía en los primeros 45 días después del anuncio de la vacante. En su resolución 59/266, la Asamblea tomó nota de la propuesta del Secretario General y decidió volver a examinar esa cuestión en su sexagésimo primer período de sesiones, en el contexto de un estudio amplio que abarcara todos los factores que contribuyeran al proceso de selección, contratación y colocación. Se realizó un amplio examen que se presentó a la Asamblea en su sexagésimo primer período de sesiones. En ese informe, el Secretario General propuso que se redujera de 60 a 30 días el período de publicación de las vacantes (véase A/61/255, y la reiteración de la propuesta en A/63/285). En sus períodos de sesiones sexagésimo primero y sexagésimo tercero, la Asamblea General no adoptó ninguna decisión concreta sobre la reducción del período de publicación de las vacantes.

40. Aunque tomó nota de la inquietud expresada en el pasado por algunos Estados Miembros en el sentido de que la reducción del período de publicación de las vacantes podría perjudicar a posibles candidatos de determinados Estados Miembros que, por carencias tecnológicas, tenían acceso limitado al sitio web de las Naciones Unidas, el Secretario General señaló en su informe contenido en el documento A/63/285 que la brecha tecnológica era un problema cada vez menos importante. Habida cuenta de la existencia de nuevos sistemas de tecnologías de la información y de las mejoras introducidas en el sistema de selección de personal, incluidas las actividades de difusión destinadas a atraer a nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, el Secretario General pide a la

Asamblea General que vuelva a examinar la propuesta que formuló originariamente en 2004 de reducir de 60 a 45 días el período de publicación de las vacantes, como forma de acelerar ulteriormente el proceso de contratación y dotación de personal.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General

41. En abril de 2010 se promulgó en la instrucción administrativa ST/AI/2010/3 la nueva política de selección de personal y se introdujeron el nuevo Portal de Desarrollo Profesional de las Naciones Unidas y el nuevo instrumento electrónico de dotación de personal (Inspira). Esa política garantiza que se apliquen las mismas normas de contratación a todos los funcionarios de la Secretaría, independientemente de que presten sus servicios en lugares de destino en que hay sedes o en misiones y oficinas sobre el terreno (incluidos los participantes en operaciones humanitarias). En consecuencia, en la instrucción administrativa sobre la selección de personal se enuncian por primera vez la política, las normas de funcionamiento y las prácticas que han de permitir a la Secretaría global mejorar la dotación de personal en los lugares de destino en que hay sedes y las misiones y oficinas sobre el terreno. La política abarca también medidas tendentes a promover la interoperabilidad entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

42. En la presente sección se aporta información sobre las medidas adoptadas como consecuencia de la promulgación de la instrucción administrativa sobre el sistema de selección de personal. En cumplimiento de la resolución 63/250 de la Asamblea General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con los representantes del personal a través del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, ha introducido mejoras en el proceso de dotación de personal, según se describe a continuación.

Mejoras en la información a los candidatos sobre las modalidades de su evaluación

43. Todo instrumento de selección de personal debe facilitar a los candidatos información sobre el estado de sus solicitudes y sobre los métodos de evaluación aplicados para el examen de éstas. Inspira proporciona a los candidatos información actualizada en relación con cada vacante. Los candidatos tienen acceso asimismo a un servicio de asistencia encargado concretamente de responder a posibles preguntas técnicas. Además, los propios anuncios de las vacantes contienen ya información sobre los criterios de evaluación que aplicarán los jefes de contratación.

Mejoras en la preselección y evaluación de los candidatos

44. En el nuevo sistema se ha suprimido la práctica de publicar las listas de candidatos en diferentes etapas. En la actualidad se procede automáticamente a una evaluación previa de los candidatos para determinar si reúnen las condiciones, sobre la base de preguntas del jefe de contratación, y la lista de candidatos idóneos se publica diariamente en forma dinámica a partir del día del anuncio de la vacante. También se publicarán diariamente en forma dinámica los candidatos incluidos en las listas en relación con cada vacante.

45. Esas mejoras agilizarán el proceso de examen de las candidaturas al prescindir de los engorrosos procedimientos de selección manual de los candidatos y crear

automáticamente listas de los candidatos más idóneos para cubrir cada vacante anunciada.

46. Como resultado de ese proceso automatizado de preselección, se reducen las listas de candidatos que los jefes de contratación han de examinar para determinar si los candidatos reúnen los requisitos técnicos y cuentan con las cualificaciones idóneas para la vacante correspondiente. Esa mejora ahorrará tiempo, pues reducirá el número de candidaturas preseleccionadas para su examen por los jefes de contratación. También beneficiará a los candidatos, pues el hecho de que la metodología aplicable se indique ya en el anuncio de la vacante les permitirá prepararse para la evaluación.

Medidas tendentes a promover la integración entre los lugares de destino en que hay sedes y las misiones sobre el terreno y la interoperabilidad entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

47. La nueva política de dotación de personal comprende incentivos tendentes a promover el traslado de personal a puestos sobre el terreno. En virtud del nuevo sistema, todo funcionario con un nombramiento permanente, de prueba o de plazo fijo (sin limitación de nombramiento) que haya sido asignado desde un lugar de destino en que haya sedes o una comisión regional a un puesto de una categoría superior a su categoría actual en una operación de mantenimiento de la paz o misión política especial, y que goce de un derecho preferencial sobre un puesto en el lugar de destino de origen, podrá ser ascendido temporalmente a la categoría del puesto de la operación de mantenimiento de la paz o misión política especial durante el período que dure la asignación.

48. Ese ascenso temporal entraña ventajas financieras además de mejorar las perspectivas de carrera. En concreto, un funcionario que haya sido objeto de un ascenso temporal podrá optar durante su asignación a vacantes de una categoría superior a su categoría temporal, a condición de que haya permanecido más de 12 meses consecutivos en la operación de mantenimiento de la paz o misión política especial. Esas disposiciones se aplican asimismo a todo funcionario nombrado para una misión de mantenimiento de la paz o misión política especial (sin limitación de nombramiento) que haya sido seleccionado para ocupar un puesto de una categoría superior a su categoría actual en un lugar de destino en que haya sedes o una comisión regional.

49. Con el fin de facilitar la interoperabilidad entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, todo funcionario adscrito a un fondo o programa administrado separadamente, organismo especializado u organización del régimen común de las Naciones Unidas gozará de derecho preferencial sobre un puesto determinado durante un período de hasta dos años. Si durante el período de su adscripción solicita un puesto en la Secretaría, será considerado como candidato interno y tendrá derecho a optar a un puesto una categoría superior a su categoría actual en la organización receptora a la que esté adscrito.

Decisiones de selección

50. Como se estipula en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se indica

asimismo en la Carta que se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

51. Además de aplicar el principio fundamental del mérito que debe regir la selección de personal y la ya mencionada consideración de la distribución geográfica equitativa, en la fase decisoria del proceso de selección puede tenerse en cuenta otra información pertinente, como se estipula en la sección 9.3 de la instrucción ST/AI/2010/3.

52. En lo que se refiere a la selección de los candidatos externos, la política revisada sobre el sistema de selección de personal tiene en cuenta la conveniencia de promover las perspectivas de carrera del personal en activo, pues mantiene la estipulación de que deben tomarse plenamente en consideración las candidaturas de los funcionarios que ya presten sus servicios en la Secretaría. Por consiguiente, antes de seleccionar a un candidato externo, el jefe del departamento correspondiente debe justificar la decisión por escrito para su aprobación por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Esa condición se ve facilitada, como ya se ha explicado, por la introducción del requisito de transparencia en la evaluación de los candidatos. Gracias a esa mejora, los jefes de departamento podrán examinar objetivamente todas las candidaturas, incluidas las externas, y si los datos disponibles indican que un candidato externo es el más idóneo a la luz de los criterios objetivos indicados en el anuncio de vacante, contarán con una sólida base para justificar su decisión ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Se atiende así al doble objetivo de garantizar la debida consideración de las candidaturas internas y de promover la contratación de nuevo personal idóneo en todas las categorías.

53. Además, conviene señalar que los jefes de departamento pueden seleccionar en cualquier momento del proceso, para cubrir una vacante, a un candidato ya incluido en una lista (independientemente de que se lo considere candidato externo o externo a efectos de admisibilidad).

Utilización de listas de candidatos

54. En su resolución 61/244, la Asamblea General reconoció que la utilización de listas de candidatos preseleccionados puede acelerar considerablemente el proceso de contratación en las Naciones Unidas. Reconoció asimismo que el sistema de listas de candidatos preseleccionados tiene fallas de diseño y no se ha utilizado ampliamente para cubrir vacantes. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha llevado a cabo un examen del componente de listas y de otros componentes del sistema Galaxy con el fin de subsanar esas fallas de diseño. Se indicaron dos razones principales por las que no se utilizaban las listas de candidatos preseleccionados, a saber:

- a) Insuficiente información sobre los métodos de evaluación aplicados para el puesto en cuestión;
- b) Incertidumbre sobre la identidad de los asesores o miembros de los grupos de expertos y sobre sus conocimientos especializados en las esferas pertinentes.

55. La mejora de los procesos institucionales se ha traducido en mejoras incorporadas a las nuevas disposiciones de la instrucción administrativa. Las nuevas disposiciones sobre listas de candidatos abarcan los siguientes elementos:

- a) Enfoque común para la realización de las evaluaciones, explicitado en los manuales previstos en la instrucción administrativa (véase ST/AI/2010/3, párr. 2.6);
- b) Entendimiento sobre el papel de los grupos de evaluación o grupos de expertos, que deben estar integrados por expertos con los conocimientos especializados pertinentes en relación con el grupo ocupacional de que se trate;
- c) Puesta en común de las listas de candidatos para toda la Secretaría, incluidas, por primera vez, las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno;
- d) Comunicación al jefe de contratación de los criterios por los que se ha incluido a cada candidato en la lista (la evaluación en que se basa la recomendación correspondiente).

56. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha introducido la función del administrador de grupos ocupacionales para contribuir a agilizar la provisión de las vacantes sobre el terreno mediante un proceso de contratación basado en listas. El administrador de grupos ocupacionales se encarga de gestionar la oferta de candidatos incluidos en listas que cuenten con las cualificaciones y los conocimientos necesarios a la luz de las necesidades de personal.

Próximas medidas

57. La disponibilidad de un sistema amplio y sólido de selección de personal es un componente esencial del marco de gestión de talentos de la Organización. Tras la introducción de Inspira, la Organización seguirá implantando diferentes módulos de ese instrumento, como el módulo de gestión de listas, el módulo de órganos centrales de examen, el módulo de integración de los nuevos funcionarios y de comprobación de referencias y otras modificaciones analíticas y técnicas necesarias para mejorar el funcionamiento global del sistema.

b) Límites convenientes

58. En su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa en el conjunto del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo. En la segunda adición del presente informe (A/65/305/Add.2) se examinan el origen y la finalidad del sistema de límites convenientes y se actualizan las hipótesis presentadas en el anterior informe del Secretario General, relativo a la evaluación amplia del sistema de distribución geográfica y la evaluación de los problemas relacionados con los posibles cambios en el número de puestos sujetos al sistema de distribución geográfica (A/59/724), así como las propuestas contenidas en el informe del Secretario General sobre los criterios utilizados en la contratación para puestos financiados con cargo a la cuenta de apoyo (A/58/767).

59. Se presentan para su examen por la Asamblea General las tres hipótesis generales siguientes: a) modificación de los coeficientes de ponderación de los

factores actualmente considerados; b) modificación del número de puestos incluidos en el sistema de límites convenientes; y c) ajuste del sistema mediante un sistema de ponderación con diferentes coeficientes de ponderación para las distintas categorías.

c) Difusión

Antecedentes e imperativos

60. La Organización ha intensificado sus actividades de difusión con el fin de mitigar sus recurrentes dificultades para atraer personal cualificado externo, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y en cumplimiento de las disposiciones de la resolución 63/250 de la Asamblea General relativas a la distribución geográfica equitativa y al equilibrio de género, así como para encontrar candidatos idóneos para determinados grupos ocupacionales. En 2008 se estableció en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos una dependencia de difusión específica encargada de impulsar a nivel mundial las medidas necesarias para tratar de reducir en un 30% para 2010, en comparación con el nivel de 2006, el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en la Secretaría.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General

61. Las actividades de difusión se han incrementado considerablemente durante el período examinado y abarcan los aspectos siguientes:

a) Se ha procurado sistematizar las perspectivas de carrera en las Naciones Unidas con el fin de transmitir mensajes clave uniformes por medio de materiales de promoción específicos, como el nuevo Portal de Desarrollo Profesional de las Naciones Unidas;

b) Se ha incrementado el número de misiones de difusión a Estados Miembros no representados o insuficientemente representados (de cuatro en 2008 a cinco en 2009 y ocho en 2010) con el fin de promover el conocimiento de las vías de contratación por las Naciones Unidas, como los concursos nacionales de contratación y los puestos en misiones sobre el terreno, y de impartir orientación sobre el proceso de solicitud;

c) Se han promovido las asociaciones dentro de la Secretaría con el fin de determinar las necesidades de recursos humanos, en particular para las entidades con presencia sobre el terreno y los fondos y programas administrados separadamente, y coordinar las actividades de difusión pertinentes;

d) Se han adoptado medidas innovadoras para promover el equilibrio de género en las operaciones sobre el terreno, incluidas actividades de difusión que han tenido un efecto positivo mensurable en el equilibrio de género de las listas de candidatos sobre el terreno (por ejemplo, la proporción de mujeres en la lista de candidatos del grupo ocupacional de aviación, pasó del 3% en 2009 al 7% en 2010).

Próximas medidas

62. En el período 2010-2012, el Secretario General seguirá trabajando en estrecha colaboración con los principales países que aportan contingentes y fuerzas de policía con el fin de encontrar candidatos con las cualificaciones necesarias para las

misiones sobre el terreno y seguirá desarrollando mecanismos para determinar mejor la diferencia entre la demanda (tasas de vacantes y necesidades y conocimientos previstos) y la oferta (fiabilidad de las listas y cualificaciones de los candidatos incluidos en ellas).

63. Gracias a esos esfuerzos y aprovechando las enseñanzas obtenidas se están introduciendo y seguirán introduciéndose mejoras. Se prevé que las actividades institucionales de difusión permitirán avanzar hacia la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría y encontrar candidatos idóneos, en particular mujeres cualificadas, en redes ocupacionales determinadas.

3. Gestión de la actuación profesional

Antecedentes e imperativos

64. En su resolución 63/250, la Asamblea General expresó su preocupación por la falta de credibilidad y eficacia del actual sistema de evaluación de la actuación profesional. Observó también la intención del Secretario General de comenzar a utilizar un sistema de evaluación de la actuación profesional de 360 grados. Por último, la Asamblea pidió al Secretario General que examinara el actual sistema de evaluación de la actuación profesional en consulta con el personal.

65. Después de que se aprobara la resolución, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración formuló en junio de 2009 las siguientes recomendaciones: considerar la posibilidad de establecer un mecanismo de retroinformación de 180/360 grados, incluido un enfoque piloto; evaluar un nuevo sistema de calificación; ultimar para noviembre de 2009 el diseño del nuevo instrumento de gestión de talentos (Inspira); elaborar una estrategia de capacitación obligatoria en gestión de la actuación profesional para directivos y supervisores; fortalecer el papel del Comité de Examen de la Gestión y del Comité General Mixto de Supervisión; y estudiar formas creativas de recompensar, reconocer y motivar al personal y de fortalecer los mecanismos disponibles para tratar los casos de actuación profesional insatisfactoria.

66. La Organización utilizó las recomendaciones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, que hizo suyas el Secretario General, como marco para abordar las inquietudes de la Asamblea General, y ha adoptado progresivamente medidas tendentes a mejorar el cumplimiento y la rendición de cuentas mediante la publicación de una nueva instrucción administrativa por la que se sustituye el instrumento electrónico de apoyo a la gestión de la actuación profesional y se introduce un sistema de capacitación obligatoria en gestión de la actuación profesional para directivos y supervisores.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General

67. La Organización ha puesto en marcha diversas iniciativas, que se destacan en el cuadro 4, *infra*, tendentes a fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional y a abordar las cuestiones de organización relacionadas con la gestión de la actuación profesional.

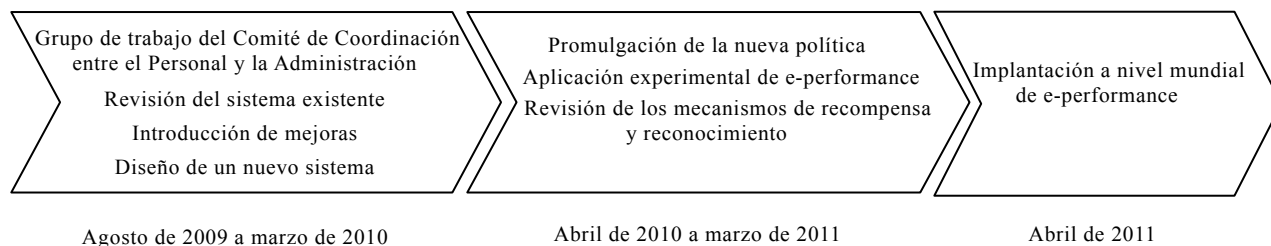
Cuadro 4
Cuestiones relacionadas con la gestión de la actuación profesional
e iniciativas en marcha al respecto

<i>Cuestiones</i>	<i>Iniciativas</i>
Lagunas de conocimientos en relación con la gestión de la actuación profesional	Celebración en 2010 y 2011 de sesiones de información para todo el personal sobre la política relativa al sistema mejorado de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento. Celebración en todo el mundo de talleres de capacitación sobre gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento. Elaboración, con miras a su implantación en 2011, de un sistema de capacitación obligatoria en gestión de la actuación profesional para directivos y supervisores
Aplicación no uniforme de la escala de calificación	Introducción de una escala de calificación con cuatro niveles y descriptores de conducta más claros. Fortalecimiento de la aplicación mediante la celebración de sesiones de información y talleres de capacitación en toda la Organización
Insuficiente vinculación con el aprendizaje, la promoción de las perspectivas de carrera y la gestión de la sucesión	Elaboración de un plan específico de desarrollo profesional y una guía en línea de desarrollo de competencias destinados al personal y fomento de la retroinformación y el diálogo regulares entre el personal y la administración
Cumplimiento desigual	Fortalecimiento del papel de los órganos de supervisión y mejora de los mecanismos de presentación de informes

68. En el gráfico IX, *infra*, se resumen los progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y las próximas medidas previstas. En la siguiente sección se describen más detalladamente esas iniciativas.

Gráfico IX

Aplicación de las reformas de la gestión de la actuación profesional



Política mejorada de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento

69. A partir de agosto de 2009 se constituyó bajo los auspicios del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración un grupo de trabajo integrado por representantes de la administración y del personal y encargado de aplicar por medio de un proceso consultivo las recomendaciones del Comité de Coordinación y las disposiciones de la resolución 63/250 de la Asamblea General. Se celebraron consultas dentro de la Secretaría, con varios Estados Miembros, con organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y con la CAPI con el fin de obtener información sobre las mejores prácticas en materia de gestión de la actuación profesional, en particular en lo referente al reconocimiento del personal y al tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria.

70. En abril de 2010 se promulgó un nuevo sistema de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento (ST/AI/2010/5 y Corr.1), que promueve la rendición de cuentas y la eficacia de la gestión de la actuación profesional vinculando los planes de trabajo individuales con los marcos estratégicos de cada departamento. La aplicación de ese sistema se refuerza mediante sesiones de aprendizaje y capacitación en gestión de la actuación profesional y promoviendo una cultura de alto rendimiento, desarrollo personal y aprendizaje permanente. La nueva política abarca todas las dimensiones de la gestión de la actuación profesional y consta de los siguientes componentes:

- a) Atención a todas las dimensiones de la gestión de la actuación profesional y no solo a las de evaluación o cumplimiento;
- b) Establecimiento de vínculos más estrechos entre la gestión de la actuación profesional y la promoción de las perspectivas de carrera y el aprendizaje, por medio de un diálogo permanente y de mecanismos de retroinformación,
- c) Utilización de una escala de calificación simplificada y más claramente definida;
- d) Definición más clara de los papeles de las partes interesadas, a saber, los funcionarios, los directivos, los jefes de los departamentos, oficinas y misiones, y el conjunto de la Organización, con el fin de reforzar los vínculos entre actuación profesional y rendición de cuentas;
- e) Establecimiento de vínculos más estrechos entre los planes individuales y otros mecanismos de rendición de cuentas, como los pactos, los planes de trabajo de los departamentos y los fascículos del presupuesto, a fin de llegar a comprender mejor cómo contribuye el trabajo de cada funcionario al cumplimiento de los mandatos generales de la Organización;
- f) Modificación del papel de los órganos de supervisión, en virtud de una nueva política que refuerza ese papel promoviendo, frente a las funciones de vigilancia del cumplimiento, las de asesoramiento sobre la estrategia de recursos humanos, prestando especial atención a la promoción de las perspectivas de carrera y la formación del personal. Esas nuevas funciones permitirán establecer o restablecer esos órganos en todas las oficinas y departamentos, lo que constituía el propósito inicial del grupo de trabajo del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración;
- g) Un proceso de impugnación más ágil, con plazos definidos;

h) Orientaciones más claras sobre cómo tratar los casos de actuación profesional insatisfactoria;

i) Fortalecimiento de las funciones, la responsabilidad y la rendición de cuentas del personal directivo superior de cada departamento, oficina o misión, para lo cual:

i) Se establecen vínculos entre los planes de trabajo individuales y los marcos estratégicos de los departamentos, los presupuestos de los programas y los pactos de los jefes de departamento;

ii) Se fomenta una cultura de alto rendimiento, desarrollo personal y aprendizaje permanente;

iii) Se promueven la capacitación obligatoria en gestión de la actuación profesional para todo el personal directivo y el objetivo mínimo de cinco días al año de actividades de desarrollo profesional para todos los funcionarios, de conformidad con la política de aprendizaje y desarrollo profesional (ST/SGB/2009/9);

iv) Se promueve un entorno de trabajo positivo, que garantice la retroinformación permanente, la motivación y el reconocimiento del personal, se aplican medidas tendentes a recompensar y reconocer la labor del personal y se fortalecen los mecanismos disponibles para tratar los casos de actuación profesional insatisfactoria.

71. Desde el 1 de abril de 2010 esa nueva política se aplica a todos los funcionarios de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, se está aplicando con carácter experimental en seis departamentos (incluidas misiones sobre el terreno) un nuevo instrumento electrónico de Inspira, e-performance, descrito más detalladamente *infra*, que se introducirá escalonadamente y al que podrá acceder más adelante el personal de todos los lugares de destino. La mayoría del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas seguirá utilizando hasta abril de 2011 una versión modificada del sistema e-PAS, en la que se han introducido cambios en el sistema de calificación (reducción de cinco a cuatro de los niveles de calificación) y en los procedimientos.

72. Además, los departamentos participantes en la fase piloto del sistema e-performance ensayarán un mecanismo de retroinformación por calificadores múltiples, en el que cada funcionario recibirá retroinformación de múltiples fuentes. Se alienta a los funcionarios a aprovechar esa retroinformación de sus pares y sus subordinados con fines de desarrollo profesional y como una de las fuentes de información para su plan personal. El objetivo es conseguir que el sistema se aplique a la totalidad del personal para abril de 2011, sobre la base de los resultados de las evaluaciones piloto.

73. Se invitará al personal participante en la fase piloto (alrededor de 5.500 funcionarios) a optar por una de dos formas de aportar en forma anónima retroinformación a sus pares y supervisores. Todos los funcionarios pueden proporcionar voluntariamente retroinformación a otros funcionarios comentando someramente los puntos fuertes de su trabajo y los aspectos susceptibles de mejora y la competencia demostrada durante el ciclo correspondiente. Todos los primeros oficiales informantes invitarán a sus subordinados a aportar retroinformación sobre

la labor realizada durante el ciclo correspondiente en relación con la gestión de la actuación profesional.

74. Se han publicado orientaciones para introducir el sistema de retroinformación por calificadoros múltiples, y se organizan regularmente sesiones de información y de capacitación para orientar a los participantes en la fase piloto.

Introducción del instrumento e-performance de Inspira

75. Como se ha señalado, dentro del sistema de gestión de talentos Inspira y su marco integrado se ha introducido un nuevo instrumento, “e-performance”, destinado a facilitar la aplicación de la política mejorada.

76. Se espera que el nuevo instrumento facilite las tareas de supervisión. La autosupervisión y la presentación de informes regulares y continuos debería permitir a los departamentos y oficinas detectar posibles atascos en el proceso y adoptar medidas adecuadas para lograr la plena aplicación del sistema.

77. Se hace un seguimiento periódico de las enseñanzas obtenidas, la retroinformación y el acceso al sistema con el fin de facilitar la aplicación mundial de e-performance y la migración desde el actual sistema e-PAS, prevista para abril de 2011. Gracias al ensayo inicial del sistema con alrededor de un 10% del personal de las Naciones Unidas, casi todos los funcionarios participantes en la fase piloto han tenido la oportunidad de tomar parte en sesiones de información, en persona o mediante instrumentos de aprendizaje electrónico, y se ha podido así tener en cuenta sus inquietudes e intereses.

78. Además de la capacitación práctica impartida *in situ* al personal participante en la fase piloto, se celebran periódicamente sesiones que se transmiten por la web, y todo el personal ha tenido acceso a un módulo de aprendizaje electrónico sobre gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento. Además, durante 2010 se han venido organizando sesiones prácticas de capacitación. Durante el cuarto trimestre de 2010 y el primer trimestre de 2011 se prevé un proceso similar, aunque en mayor escala, de aplicación y migración, con el fin de facilitar la transición mundial a e-performance para abril de 2011.

Capacitación de directivos y supervisores y del personal en general

79. Para facilitar la aplicación en toda la Secretaría de la política mejorada se han preparado diversos materiales de capacitación y de referencia que se están presentando en sesiones formales de información y actividades de aprendizaje práctico sobre el nuevo instrumento e-performance.

80. De conformidad con la creciente importancia que se otorga a la gestión de la actuación profesional y a la rendición de cuentas para el personal directivo y todos los funcionarios, los centros de recursos para las perspectivas de carrera han preparado y ofrecido una amplia variedad de talleres en la hora del almuerzo sobre diversos temas pertinentes, como la definición de objetivos de desempeño ambiciosos y el tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria.

81. Con el fin de promover y facilitar el perfeccionamiento del personal en el contexto de la gestión de la actuación profesional, se ha introducido una guía en línea para el desarrollo de las competencias, que permitirá a cada funcionario, independientemente de su categoría (incluidos los jefes) enfocar con una orientación

más estratégica sus actividades de aprendizaje y sus perspectivas de carrera, mediante actividades prácticas (por ej., aprendizaje en la práctica, lectura y escucha). La guía también puede ser utilizada por los directivos para asesorar a los miembros de su equipo y facilitar su perfeccionamiento.

82. Los talleres de gestión de la actuación profesional se han reformado y actualizado para adaptarlos a la nueva política, de manera que aborden todos los aspectos del sistema de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento. También se imparten regularmente talleres adicionales para abordar, apoyar y mejorar la rendición de cuentas por el personal directivo.

83. Además de las actividades de capacitación mencionadas, el programa de orientación para funcionarios recientemente contratados comprende una sesión dedicada a la gestión de la actuación profesional. También se imparten a los departamentos, oficinas y misiones, previa solicitud, talleres sobre gestión de la actuación profesional.

84. Los centros de recursos para las perspectivas de carrera existentes en diversos lugares de destino siguen proporcionando acceso a los talleres de capacitación en gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento, e impartiendo sesiones de asesoramiento individual en algunos lugares.

Próximas medidas

85. La migración mundial desde e-PAS a e-performance está prevista para abril de 2011, y afectará a alrededor de 40.000 usuarios. Como parte de ese proceso de implantación a escala mundial se impartirán en toda la Organización sesiones de información y actividades de capacitación en la práctica sobre el nuevo instrumento.

86. Se celebrarán además en toda la Secretaría actividades obligatorias de capacitación en gestión de la actuación profesional para directivos y supervisores (en las que participarán alrededor de 8.000 funcionarios) basadas en un enfoque mixto, en el que se combinarán actividades de capacitación en línea y en clase a partir de principios de 2011.

87. En su reunión celebrada en junio de 2010, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración pidió a su grupo de trabajo sobre gestión de la actuación profesional que siguiera trabajando en estrecha colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en los siguientes aspectos: a) investigación y enseñanzas sobre la recompensa y el reconocimiento de los funcionarios y el tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria; b) mejor definición de las funciones y los mandatos de los diversos órganos de supervisión y sus interacciones; c) examen de la fase piloto, en particular en relación con el elemento de evaluación por calificadores múltiples del nuevo sistema; y d) examen del procedimiento de impugnación, en particular a la luz del nuevo sistema de calificación.

88. La Organización prestará atención prioritaria a la aplicación de las medidas de recompensa y reconocimiento de los funcionarios, así como al fortalecimiento de los procedimientos aplicables a los casos de actuación profesional insatisfactoria, teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, las mejores prácticas al respecto y el marco de gestión de la actuación profesional propuesto por el Comité. La Organización seguirá asimismo promoviendo las actividades obligatorias de capacitación en gestión de la

actuación profesional para todo el personal directivo y el objetivo mínimo de cinco días al año de actividades de desarrollo profesional para todos los funcionarios.

4. Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera

a) Aprendizaje

Antecedentes e imperativos

89. Habida cuenta de su carácter cada vez más integrado, de la creciente importancia de sus actividades sobre el terreno y de la complejidad cada vez mayor y el alcance mundial de sus mandatos, la Organización ha de estar en condiciones de formar y retener a dirigentes, personal directivo y funcionarios capaces de realizar gran diversidad de tareas complejas, con conocimientos específicos y transferibles adquiridos por experiencia sobre el terreno y en las sedes. Una amplia política de promoción de las perspectivas de carrera que ofrezca oportunidades estructuradas de progresión profesional y apoyo al personal para la gestión de su carrera puede posibilitar la retención del personal y fomentar su lealtad, al tiempo que promueve su empoderamiento mediante la autoevaluación continua, la participación en actividades de aprendizaje y la fijación de objetivos de desarrollo profesional. La Organización podrá así promover el desarrollo de una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y mundial, dotada de las aptitudes y conocimientos necesarios para contribuir plenamente al cumplimiento de los mandatos complejos e interrelacionados de las Naciones Unidas.

90. Frente al propósito de la Organización de implantar una amplia política de promoción de la carrera profesional, se plantean diversas dificultades que conviene examinar. El tamaño, la diversidad funcional y la complejidad de la Secretaría global, repartida entre alrededor de 160 lugares de destino, plantean retos importantes que dificultan el objetivo de garantizar el acceso en pie de igualdad de todos los funcionarios a amplios programas de aprendizaje y oportunidades estructuradas de desarrollo profesional.

91. Se han logrado progresos en lo que se refiere al fortalecimiento del liderazgo y de la capacidad de gestión de la Organización, y se sigue trabajando para fortalecer y dar mayor coherencia y continuidad a las actividades de formación para dirigentes y personal directivo en toda la Organización.

92. Durante el pasado decenio las actividades de aprendizaje y perfeccionamiento en la Secretaría global, que se limitaban antes a un programa con un presupuesto de 4 millones de dólares centrado en la capacitación lingüística y en tecnología de la información, se han incrementado y diversificado considerablemente hasta abarcar funciones de liderazgo, gestión y desarrollo institucional, gestión de recursos humanos y financieros, apoyo a las perspectivas de carrera, bienestar del personal, mejora de los conocimientos técnicos y sustantivos, tecnología de la información, idiomas y comunicaciones, y aprendizaje electrónico. A esas actividades de capacitación se dedican cada bienio alrededor de 20 millones de dólares con cargo al presupuesto ordinario. Esa cifra representa el 1,06% de los gastos de personal, frente al 2% que se considera generalmente el nivel mínimo necesario que requieren las mejores prácticas. Ese objetivo mínimo del 2% fue apoyado formalmente por la Red de Recursos Humanos en nombre de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en 2003.

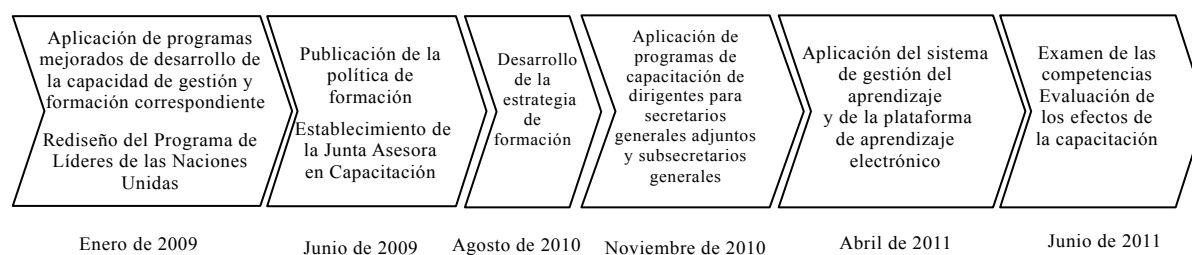
93. Además de fondos del presupuesto ordinario, la Organización utiliza recursos extrapresupuestarios para financiar las actividades de capacitación, en particular para atender a determinadas necesidades especializadas (como las relacionadas con la seguridad, la introducción de las Normas Contables Internacionales para el Sector Público, la respuesta humanitaria, los derechos humanos, o la respuesta después de los conflictos). Esa financiación contribuye al desarrollo de los conocimientos necesarios del personal, pero se siguen planteando dificultades considerables para la coordinación y el seguimiento de esas iniciativas extrapresupuestarias de capacitación, la búsqueda de economías de escala y la eliminación de duplicaciones.

94. Aunque siguen sin alcanzar los niveles del sector privado, los fondos destinados a ese fin por la Secretaría durante la pasada década han hecho que la formación se convirtiera en una actividad más estratégica, claramente centrada en el fomento de la capacidad institucional, el fortalecimiento del liderazgo y la capacidad de gestión, y el apoyo a un cambio de cultura institucional. No obstante, persisten limitaciones que reducen la capacidad de la Organización para atender plenamente a las necesidades y la demanda de formación, la promoción estructurada de las perspectivas de carrera y las iniciativas de desarrollo institucional en curso. En las siguientes secciones se esboza el enfoque que se planea aplicar para abordar algunas de esas limitaciones.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General

95. En el gráfico X se resumen los progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y las próximas medidas previstas. En la siguiente sección se describen más detalladamente esas iniciativas.

Gráfico X
Aplicación de las reformas de las actividades de aprendizaje



96. En su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara propuestas sobre una estrategia para poner en práctica un programa eficiente y eficaz de capacitación y desarrollo profesional en el contexto de la presentación del presupuesto para el bienio 2010-2011. Teniendo presente esa petición, el Secretario General promulgó una política general de aprendizaje y desarrollo profesional (ST/SGB/2009/9) que tiene por objetivo garantizar el acceso de todos los funcionarios en todos los lugares de destino a servicios de aprendizaje y perfeccionamiento uniformes y de calidad elevada. Esa política, en la que se han integrado las actividades que la Secretaría ya estaba realizando en materia de aprendizaje, ha introducido el objetivo mínimo de cinco días al año de actividades

de desarrollo profesional para todos los funcionarios, estableció una Junta Asesora en Capacitación (véase ST/SGB/2009/8) con una composición de categorías superiores representativa de la amplia gama de actividades de la Secretaría, y se encomendó a la Junta que proporcionara orientación estratégica sobre las actividades de aprendizaje y perfeccionamiento en toda la Secretaría. La Junta está presidida por el Subsecretario General de Apoyo a las Operaciones sobre el Terreno con el fin de garantizar una perspectiva mundial que tenga en cuenta tanto las necesidades de los lugares de destino en que hay sedes como las de los lugares de destino sobre el terreno.

97. En su resolución 63/250, la Asamblea General reconoció asimismo la función crucial que desempeñaban los directores de programas en la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera y pidió al Secretario General que profundizara la evaluación de su competencia en gestión y su actuación profesional en lo que respecta a alentar el desarrollo profesional de los funcionarios. En respuesta a esa petición, en 2009 la Organización revisó y mejoró considerablemente el programa de capacitación de dirigentes para funcionarios de las categorías D-1 y D-2 y el programa de desarrollo de la capacidad de gestión para funcionarios de las categorías P-4 y P-5. Entre las mejoras, basadas en la retroalimentación y las evaluaciones de participantes anteriores, se cuentan un incremento de las actividades de asesoramiento individual y una mayor atención a la aplicación práctica de los conocimientos y aptitudes de liderazgo y gestión adquiridos por los participantes. Se está realizando una evaluación de ese programa revisado de desarrollo de la capacidad de gestión. Durante el actual bienio han venido aumentando ininterrumpidamente el número y el alcance de las intervenciones de desarrollo institucional tendentes a fortalecer la coordinación interna y la capacidad de las divisiones, los departamentos y las oficinas.

Próximas medidas

98. La Organización ha elaborado una estrategia de aprendizaje y una plataforma de tecnología de la información (el sistema de gestión del aprendizaje) que tienen por objetivo conseguir que las actividades de aprendizaje y perfeccionamiento programadas para el período comprendido entre 2010 y 2012 respondan a los desafíos planteados, entre los que se cuentan la gran dispersión geográfica del personal de las Naciones Unidas, la necesidad de trabajar como una sola Organización y la necesidad de promover la competencia y la capacidad de gestión. Los principales elementos de la estrategia, que se reseñan *infra*, son un marco amplio de aprendizaje basado en las mejores prácticas, la promoción permanente de actividades de desarrollo de la capacidad de gestión y de liderazgo, y la mejora de los mecanismos de programación y ejecución de las actividades de aprendizaje.

99. Además de la implantación del sistema de gestión del aprendizaje, en los próximos dos años se prevé la realización de las actividades reseñadas a continuación. Se prevé que el número de funcionarios beneficiarios de oportunidades (formales e informales) de aprendizaje y perfeccionamiento seguirá aumentando, continuando así la tendencia de los últimos decenios. El incremento futuro se verá facilitado asimismo por el creciente acceso al aprendizaje electrónico.

Marco de aprendizaje

100. La Secretaría se propone implantar el marco de aprendizaje y perfeccionamiento en todas las misiones sobre el terreno, oficinas y departamentos, de manera que se asignen los recursos apropiados para atender a las necesidades estratégicas y prioritarias de aprendizaje y perfeccionamiento. Con ello se pretende establecer un programa de aprendizaje que corresponda plenamente a las necesidades y prioridades operacionales de la Organización y facilite el cumplimiento de sus mandatos. El desarrollo del marco de aprendizaje abarcará los siguientes aspectos:

- a) Actualización del marco de competencias de la Organización para adecuarlo más a las tareas actuales y previstas de una fuerza de trabajo orientada hacia las actividades sobre el terreno. El marco revisado se integrará después plenamente en el sistema de gestión de talentos a través de los módulos de contratación y de gestión de la actuación profesional y en todos los programas de aprendizaje y perfeccionamiento;
- b) Revisión y mejora tanto del enfoque programático centralizado para el desarrollo de competencias transversales como del enfoque descentralizado para la adquisición de conocimientos sustantivos y técnicos;
- c) Mejora y evaluación amplia y sistemática de las actividades de aprendizaje y perfeccionamiento y evaluación de sus efectos, utilizando la metodología propuesta y aprobada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas;
- d) Asignación como mínimo de un 1% de los recursos destinados a gastos de aprendizaje y perfeccionamiento para el personal financiado con recursos extrapresupuestarios;
- e) Aplicación general y efectiva de la política de cinco días de actividades de aprendizaje para cada funcionario.

Desarrollo de la capacidad de gestión y de liderazgo

101. La Secretaría institucionalizará las actividades de aprendizaje y perfeccionamiento permanentes para personal directivo y dirigentes con el fin de fortalecer la Secretaría global como organización basada en el aprendizaje y fomentar el liderazgo y la capacidad de gestión de la Organización, por medio de las siguientes actuaciones:

- a) Introducción de un proceso de evaluación para el personal superior (de categoría P-5 y categorías superiores) con el fin de garantizar que los funcionarios con responsabilidades superiores de gestión posean las competencias necesarias y determinar las esferas concretas en las que es necesario desarrollar ulteriormente la capacidad de gestión;
- b) Establecimiento e implantación de actividades obligatorias de capacitación en gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento para todos los funcionarios con responsabilidades de supervisión, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General;
- c) Establecimiento e implantación de un programa obligatorio de capacitación de dirigentes para subsecretarios generales y secretarios generales

adjuntos que complemente los programas existentes de desarrollo de la capacidad de gestión y de capacitación de dirigentes para funcionarios de las categorías P-4 a D-2, con el fin de garantizar un planteamiento institucional coherente del fomento de la capacidad de gestión y del liderazgo.

Programación y ejecución de las actividades de aprendizaje

102. La Secretaría se propone ofrecer a todo el personal un conjunto coherente, sistemático y de gran calidad de actividades de aprendizaje y perfeccionamiento, que reduzca las duplicaciones y aproveche las economías de escala, con inclusión de las actividades siguientes:

- a) Mejora de la coordinación de las actividades de aprendizaje entre grupos y redes ocupacionales, aumentando el número de coordinadores del aprendizaje en la Secretaría para facilitar la colaboración con los directores de capacitación;
- b) Programas lingüísticos y de comunicación armonizados, de gran calidad y orientados a objetivos concretos a los que pueda acceder el personal de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las misiones sobre el terreno;
- c) Mejora de la coordinación de las actividades de aprendizaje y el acceso a ellas en todas las oficinas y los departamentos, entre la Secretaría y los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y con otros órganos intergubernamentales, y fomento de las asociaciones con instituciones académicas y gobiernos con el fin de promover el acceso eficaz en función de los costos a sus actividades de formación.

103. La estrategia propuesta se fundamenta en el sistema de gestión del aprendizaje, que es un componente del marco de gestión de talentos y un instrumento fundamental para gestionar y administrar las actividades de aprendizaje. Ese instrumento permitirá programar los cursos, registrar los datos sobre los participantes e impartir cursos en línea a través de un componente de aprendizaje electrónico. El sistema mejorará la eficiencia de la planificación, la gestión y el seguimiento de las actividades de aprendizaje en toda la Secretaría y la información al respecto, y facilitará considerablemente el acceso del personal a modalidades de aprendizaje en línea, lo que tiene particular importancia para el personal sobre el terreno. Se prevé que, al mejorar la gestión de los datos, el sistema permitirá una supervisión más eficaz y la realización de evaluaciones estructuradas de las necesidades y de análisis del rendimiento de la inversión, lo que conducirá a su vez a un diálogo más estructurado entre la Secretaría y la Asamblea General en relación con las actividades de aprendizaje. El establecimiento de un sistema a nivel de toda la Secretaría para la gestión del aprendizaje mejorará asimismo en medida considerable la capacidad para llevar a cabo una evaluación y un seguimiento eficaces de las actividades de formación y de los resultados concretos obtenidos. El sistema entrará en funcionamiento en la Sede y en las oficinas situadas fuera de la Sede a finales de 2010 o principios de 2011 y en las misiones sobre el terreno a mediados de 2011, y durante 2012 seguirá ampliándose la capacidad de su componente de aprendizaje electrónico. El documento A/65/305/Add.3 contiene información más detallada sobre el instrumento de gestión de talentos Inspira.

b) Promoción de las perspectivas de carrera

Antecedentes e imperativos

104. Las actividades de promoción de las perspectivas de carrera constituyen un componente esencial del marco de gestión de talentos de las Naciones Unidas. La Organización necesita utilizar en forma óptima y retener una fuerza de trabajo mundial dinámica y adaptable que permita hacer frente a los mandatos cambiantes. Para reunir esa fuerza de trabajo, la Organización debe fortalecer la capacidad del personal y complementar los conocimientos y aptitudes de los funcionarios mediante oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento. De ahí la importancia de la formación de cada funcionario, pues el desarrollo profesional del personal redundará en beneficio del conjunto de la Organización.

105. La promoción de las perspectivas de carrera en la Secretaría se basa en un enfoque de asociación entre los funcionarios, el personal directivo y la Organización. El funcionario es el principal responsable de su propio desarrollo profesional y personal y de la planificación de su carrera. El personal directivo aporta orientación, información y un entorno laboral propicio para el desarrollo profesional y la determinación de las aptitudes, los conocimientos y la experiencia necesarios para atender a las necesidades institucionales. La Organización proporciona un marco de oportunidades por medio de un modelo de competencias, toda una gama de programas y talleres en apoyo de la planificación y la promoción de las oportunidades de carrera, y amplias oportunidades de perfeccionamiento, por ejemplo mediante asignaciones de crecimiento profesional, modalidades de observación del trabajo, intercambios, y opciones de movilidad dentro de los departamentos o entre ellos, así como entre lugares de destino y misiones sobre el terreno, que ofrecen al personal posibilidades de adquirir diversos conocimientos y experiencia.

106. Los componentes clave del marco de promoción de las perspectivas de carrera son las redes ocupacionales y la iniciativa voluntaria de intercambio en redes, los programas de apoyo a las perspectivas de carrera y los modelos de carrera.

Movilidad

107. Un tema transversal del marco de gestión de talentos es el de la movilidad del personal, que sigue siendo un componente integral de la promoción de las perspectivas de carrera y ofrece a los funcionarios la oportunidad de ampliar sus aptitudes, conocimientos y experiencia en su propio departamento o lugar de destino o trasladándose a otro.

108. Inicialmente, en mayo de 2002, se estableció una política de movilidad como parte integral del sistema de selección del personal, con el fin de promover el desarrollo de una administración pública internacional más flexible y experimentada. Sin embargo, esa política tenía un alcance limitado, pues no se aplicaba al personal de las operaciones sobre el terreno, y la movilidad se definía como movimiento dentro de los departamentos, funciones, grupos ocupacionales, lugares de destino y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas o entre ellos.

109. Al mismo tiempo, funcionarios de categoría P-2 han participado en un programa de reasignación dirigida que se puso en marcha en 2000 (véase ST/AI/2001/7). Ese programa de administración centralizada promueve la

reasignación de funcionarios de categoría P-2 entre su segundo y su tercer año en la Organización, permitiéndoles así cumplir el requisito de desempeñar dos funciones diferentes durante los primeros cinco años de servicio. El programa ha tenido mucho éxito, con tasas de movilidad comprendidas entre 57% y 82%. En 2009, de los 37 participantes en el programa se colocó satisfactoriamente a 25, lo que arroja una tasa de movilidad del 68%. Además, el 96% de los participantes en el programa cambió de departamento, el 68% de lugar de destino, y el 72% de grupo ocupacional.

110. Esa experiencia ha puesto claramente de manifiesto que en el contexto de la Organización no es factible aplicar soluciones uniformes, por lo que se ofrece toda una gama de opciones de movilidad diferentes.

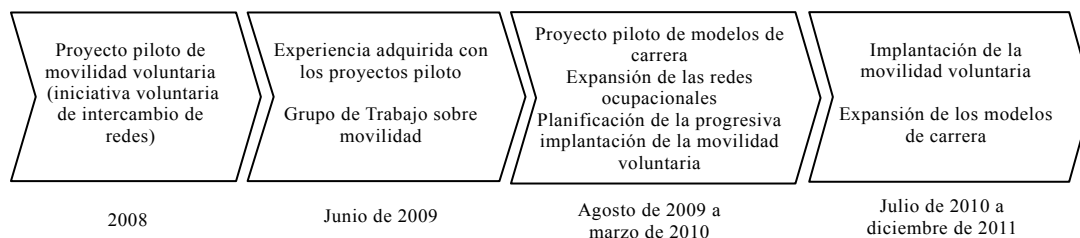
111. En la actualidad existen dos opciones de movilidad: dentro de la Organización (movilidad intrainstitucional), facilitada a través de la iniciativa voluntaria de intercambio en redes o a través del sistema habitual de selección de personal, en el que los funcionarios se postulan para puestos vacantes; y entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (movilidad interinstitucional). Ambas pueden entrañar cambios de ocupación, función y departamento y movimiento geográfico.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General

112. En el gráfico XI se resumen los progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y las próximas medidas. En la siguiente sección se describen con mayor detalle esas iniciativas.

Gráfico XI

Aplicación de las reformas relacionadas con la promoción de las perspectivas de carrera



113. En su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en el contexto del examen de la política de movilidad y de su definición, presentara propuestas encaminadas a alentar la movilidad voluntaria de los funcionarios. Esto debía llevarse a cabo en el contexto del examen y la definición de la política de movilidad.

114. A ese respecto, la Organización está desarrollando, en el marco de consultas con el personal y a la luz de la experiencia adquirida con los ejercicios piloto voluntarios, unos principios amplios en materia de movilidad. Aunque todavía no ha concluido la revisión de la política de movilidad, se están celebrando consultas sobre esa cuestión entre el personal y la administración. En las reuniones celebradas en junio de 2010 por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, dicho Comité acordó reactivar el Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre desarrollo de las perspectivas de carrera y movilidad y llegó a la

conclusión de que debían examinarse más a fondo cuestiones como la movilidad interinstitucional.

115. Ya están en marcha actividades específicas encaminadas a alentar la movilidad. Con el fin de promover la movilidad del personal, para poder optar al ascenso a la categoría P-5 se ha retenido el requisito de que los funcionarios hayan sido objeto de dos transferencias laterales (sólo una si el miembro del personal ha trabajado en Nairobi o en una comisión regional distinta de la Comisión Económica para Europa durante más de un año o está solicitando un puesto de P-5 en uno de esos lugares de destino). Desde abril de 2010 también se exige al funcionario del requisito de la transferencia lateral cuando este ha prestado servicios durante más de un año en una misión no apta para familias o un lugar de destino no apto para familias.

116. También desde abril de 2010, con el fin de promover una mayor movilidad interinstitucional dentro del régimen común de las Naciones Unidas, los funcionarios adscritos dentro de ese régimen común pueden optar a los ascensos a puestos un grado superiores a la categoría que ostentan.

117. Asimismo, la Organización está desarrollando modelos de movilidad para hacer frente a las diversas necesidades en ese ámbito. La iniciativa voluntaria de intercambio de redes es un modelo basado en la experiencia adquirida en los anteriores ejercicios relacionados con la movilidad. La iniciativa contribuye a la promoción de las perspectivas de carrera alentando la movilidad voluntaria y permitiendo al personal cumplir los requisitos para las transferencias laterales, al tiempo que sirve como instrumento para el desarrollo personal y profesional. La iniciativa se puso a prueba en 2008 y 2009 en determinadas redes ocupacionales y desde julio de 2010 se aplica en toda la Organización.

118. El ejercicio piloto de movilidad voluntaria se llevó a cabo en cuatro redes ocupacionales (gestión y apoyo a las operaciones, desarrollo económico y social, asuntos políticos, paz y seguridad y tecnología de la información y las comunicaciones). Esas redes ocupacionales son agrupaciones flexibles de departamentos y oficinas cuyos mandatos, programas de trabajo e intereses están estrechamente relacionados. Las redes aprovechan las afinidades entre funciones, evitan la aparición de cotos cerrados en los departamentos y fomentan los enfoques interdisciplinarios, lo que redundará en beneficio de todas las partes involucradas. La Organización se beneficia de la mejora de la capacidad de la fuerza de trabajo de ejecutar mandatos complejos, la administración puede aplicar un enfoque más dinámico a la dotación de personal al tener acceso a un conjunto más amplio de conocimientos y recursos para cubrir las vacantes, y el establecimiento de una perspectiva más amplia en cuanto a la promoción de las perspectivas de carrera favorece al personal.

119. El ejercicio piloto recibió a un total de 130 solicitudes de toda la Organización y la selección definitiva dio lugar a una tasa de movilidad del 20% entre 14 departamentos/oficinas y cuatro lugares de destino, frente al 9% alcanzado en el marco de los programas de reasignación realizados en 2007 y 2008. Gracias a la mayor eficacia derivada de la normalización y la simplificación del proceso, en promedio se tardó aproximadamente 70 días en gestionar y concluir cada transferencia (desde la publicación del anuncio hasta la selección definitiva y la oferta).

120. Una vez finalizado el ejercicio piloto de movilidad voluntaria, en 2009 se llevó a cabo una encuesta (que tuvo una tasa de participación del 72%) en la que los funcionarios reconocieron que la iniciativa sobre movilidad había sido importante para la promoción de sus perspectivas de carrera y manifestaron su interés por la movilidad entre redes ocupacionales y entre organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Las conclusiones de la encuesta pusieron también de manifiesto la necesidad de promover una mayor sensibilización y un mayor apoyo por parte del personal directivo y de adoptar políticas de movilidad que alentarán la movilidad geográfica.

121. A la vista de los positivos resultados del ejercicio piloto, a partir de julio de 2010 la iniciativa voluntaria de intercambio de redes se ampliará a las ocho redes ocupacionales y a todas las categorías. Esas ocho redes ocupacionales comprenden las cuatro mencionadas anteriormente y las redes de información pública y relaciones externas, servicios de conferencias, servicios jurídicos y seguridad. Con miras a integrar y promover mayor número de intercambios de personal entre los lugares de destino en que hay sedes y los lugares de destino sobre el terreno, la iniciativa sobre movilidad se ha ampliado también al personal de las misiones sobre el terreno que reúna los requisitos necesarios. Esa expansión responde también a la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno (A/64/633), cuyo objetivo es desarrollar la capacidad y la adaptabilidad del personal de las misiones.

122. La ampliación de la movilidad voluntaria introducirá un proceso simplificado basado en el programa de reasignación planificada para la categoría P-2 en cuyo marco los puestos de los participantes interesados se incluirán en un compendio. Se llevará a cabo un ejercicio de equiparación en el que se tendrán en cuenta las preferencias de los participantes y del personal directivo con el fin de lograr el mayor número posible de intercambios. La participación en la iniciativa sigue siendo voluntaria y las transferencias resultantes podrán consistir en trasladados o asignaciones temporales, que deberán contar con la conformidad de las oficinas de origen y destino.

123. También se está estudiando la posibilidad de extender el marco de movilidad voluntaria al personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y en determinadas redes ocupacionales entre los programas y fondos de las Naciones Unidas en cada lugar de destino.

124. Asimismo, está previsto ampliar la iniciativa a fin de incluir a los distintos programas y fondos de las Naciones Unidas desde el enfoque de “Unidos en la acción” y “Unidos en el servicio”. Ello permitiría al personal cambiar de organización y de lugar de destino en el contexto de los mecanismos de movilidad interinstitucional existentes.

125. Basándose en el concepto de redes ocupacionales, la Organización ha empezado también a poner en marcha experimentalmente modelos de carrera cuyo objetivo es facilitar la planificación de las carreras y permitir explorar las posibles opciones de trayectoria profesional y los requisitos para ascender a categorías superiores, incluidas las oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento. Las ventajas potenciales derivadas de ese instrumento son un aumento de la adaptabilidad, la movilidad, la satisfacción laboral y la productividad de la fuerza de trabajo.

126. Esos modelos de carrera permitirán a los miembros del personal identificar las posibilidades de carrera no sólo buscando los anuncios de vacantes sino también informándose acerca de los conocimientos especializados más demandados y los sectores en los que se están creando nuevas oportunidades para satisfacer los objetivos de la Organización. Los modelos de carrera incluirán las opciones profesionales al alcance de los funcionarios que estén estudiando la forma de mejorar sus perspectivas de carrera. En concreto, ayudarán a los miembros del personal a identificar los ámbitos en los que están interesados, a elegir el papel o la función que deseen desempeñar, a comprender lo que entraña y a prepararse para adquirir las aptitudes y los conocimientos necesarios para progresar en su carrera, crear su propia trayectoria profesional y prepararse para desempeñar la nueva función/asignación.

127. Los modelos de carrera incluirán información fundamental como:

a) El conjunto de conocimientos especializados necesarios en cada categoría en las distintas funciones (o el modelo de competencias de cada familia ocupacional) para que los funcionarios puedan determinar si son adecuados y satisfacen los requisitos para cubrir las diversas plazas, y para que el personal directivo disponga de un importante instrumento que facilite la selección de personal;

b) Las oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento y los programas de perfeccionamiento a disposición de los funcionarios para que puedan acceder a nuevos conocimientos especializados y/o mejorar los que ya tienen en diversos ámbitos que respondan a las necesidades de la Organización y a sus propias aspiraciones;

c) Un esbozo de las estructuras de carrera en el que se facilite información a los funcionarios que deseen seguir ejerciendo la profesión que han elegido y a los que deseen cambiar de funciones;

d) Vías para acceder a distintas asignaciones a través de los programas de reasignación voluntaria y del sistema ordinario de selección de personal, y mecanismos que proporcionan al personal opciones de movilidad interna, tanto de carácter bilateral como mediante ascensos.

128. Además de los modelos de movilidad y los modelos de carrera, los centros de recursos para las perspectivas de carrera son un elemento esencial que facilita la gestión de talentos. Esos centros se han establecido en todos los lugares de destino en que hay sedes, las oficinas fuera de la Sede y varias misiones sobre el terreno con el fin de ofrecer asesoramiento y apoyo al personal en las distintas etapas de su carrera, tanto si están estudiando la posibilidad de cambiar de puesto o preparándose para solicitar una nueva plaza, como si están gestionando su actuación profesional en su actual puesto de trabajo. Los centros ayudan al personal directivo al facilitarles instrumentos, prácticas e información específicos sobre cuestiones relacionadas con la carrera y la actuación profesional. Entre los servicios que ofrecen figuran los siguientes:

a) Información sobre planificación de la carrera y la vida y sobre oportunidades de aprendizaje;

b) Apoyo a la movilidad, consistente en orientación y reuniones informativas sobre los lugares de destino, y planificación de las transferencias;

c) Asesoramiento confidencial sobre las posibilidades de carrera por parte de consultores y expertos en recursos humanos;

d) Seminarios de perfeccionamiento de los conocimientos en materia de creación de redes, gestión de la actuación profesional y realización de entrevistas de contratación basadas en las aptitudes;

e) Sesiones informativas sobre gestión de los recursos humanos y desarrollo (de las perspectivas de carrera), que comprenden apoyo a los cónyuges y orientación previa a la jubilación.

129. Por otra parte, los centros de recursos para las perspectivas de carrera ofrecen y coordinan el programa de mentores, que lleva diez años en funcionamiento y asigna a cada funcionario subalterno a un funcionario superior durante un período de un año para que este lo asesore en cuestiones relacionadas con las perspectivas de carrera y el establecimiento de redes, le facilite información acerca de la Organización y le preste apoyo en relación con la promoción de las perspectivas de carrera.

130. Además de los servicios de apoyo y desarrollo de las perspectivas de carrera a disposición del personal, dos veces al año se ofrece a los funcionarios que se van a jubilar, incluidos los de los fondos y programas con sede en Nueva York, un programa de orientación previa a la jubilación. También se dispone de un programa de apoyo a los cónyuges que facilita al cónyuge o la pareja información sobre diversos temas de interés en el marco de reuniones informativas mensuales. Asimismo, se celebran seminarios sobre equilibrio entre el trabajo y la vida personal y sobre modalidades de trabajo flexible que contribuyen a crear un entorno laboral positivo.

Próximas medidas

131. Para seguir avanzando y desarrollando la asociación tripartita entre la Organización, el personal directivo y los demás funcionarios, las Naciones Unidas pueden aprovechar la experiencia adquirida a través de las redes ocupacionales y otros elementos facilitadores de la promoción de las perspectivas de carrera, los programas de movilidad realizados anteriormente y la iniciativa de movilidad voluntaria para promover y mejorar las perspectivas de carrera del personal de manera que ello redunde en beneficio de la Organización.

132. Como se ha señalado, en julio de 2010 se amplió la iniciativa de movilidad voluntaria. En el futuro la iniciativa se seguirá aplicando escalonadamente en las ocho redes ocupacionales y abarcará al personal que presta servicios sobre el terreno. Cada una de las redes se gestionará como módulo que incluirá un compendio de puestos ocupados disponibles para la realización de intercambios de personal que se publicará de trimestral a anualmente, dependiendo de las necesidades de la red. El compendio no incluirá los puestos vacantes, que seguirán anunciándose con arreglo al procedimiento ordinario de contratación.

133. En las redes ocupacionales de determinados departamentos y oficinas que disponen de plantillas normalizadas se ha iniciado la introducción experimental de modelos de carrera y opciones de trayectoria profesional. Este proceso seguirá desarrollándose a lo largo de 2011 en toda la Organización.

134. Continuará reforzándose el papel del Centro de Recursos para las Perspectivas de Carrera de la Sede mediante la constante actualización de la oferta de programas, asegurando así que los programas que se coordinan a nivel central responden a las nuevas necesidades de la Organización y de su personal. Asimismo, se está preparando una estrategia de comercialización de los servicios de los Centros con el fin de mejorar los cursos y de ofrecer al personal servicios de divulgación a nivel mundial.

C. Instrumento de gestión de talentos, Inspira

135. Las mejoras introducidas en la gestión de talentos se deben al nuevo sistema, Inspira, que integra procesos fundamentales de recursos humanos, como la selección y contratación de personal, la gestión de la actuación profesional y el aprendizaje y el perfeccionamiento, y que sustituye a los sistemas mediante los que se realizaban esas funciones hasta la fecha (Galaxy, Nucleus y e-PAS). Esta integración permite al personal de toda la Organización operar desde una plataforma común y, por lo tanto, refuerza la capacidad interna de planificación, ejecución, supervisión e información a disposición de la Organización en lo que atañe a las cuestiones relacionadas con sus talentos a nivel mundial.

136. Inspira se puso en marcha en abril de 2010, fecha en que entró también en funcionamiento el módulo de dotación de personal, que se aplicará gradualmente sobre el terreno a principios de 2011. También en abril de 2010 se puso en marcha con carácter experimental el módulo de gestión de la actuación profesional, cuya aplicación se habrá generalizado para abril de 2011. El módulo de gestión del aprendizaje empezará a funcionar más adelante en 2010.

137. Los usuarios de Inspira cuentan con la asistencia de un nuevo centro de apoyo, con sede en la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, en Bangkok, que ofrece apoyo de primera línea respondiendo a las preguntas que se le formulan por Internet o por correo electrónico, y se encarga del funcionamiento general del sistema.

138. En la tercera adición del presente informe (A/65/305/Add.3) se describen en detalle los progresos realizados hasta la fecha y la futura aplicación de Inspira.

D. Concurso nacional de contratación/programa de jóvenes profesionales de las Naciones Unidas

139. En su resolución 63/250 la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara un estudio de viabilidad a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas. También pidió al Secretario General que asegurara la rápida colocación de los candidatos que hubieran aprobado concursos nacionales, y que la informara sobre la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección encaminadas a reducir la duración del proceso de contratación de candidatos que han aprobado concursos nacionales y a mejorar la gestión de las listas de esos candidatos, así como a establecer plazos para la ultimación del proceso. En la cuarta adición del presente informe (A/65/305/Add.4) se describe detalladamente la propuesta del programa de jóvenes profesionales de

las Naciones Unidas, cuyo objetivo es promover la incorporación a la Organización de jóvenes profesionales, en respuesta a la petición de la Asamblea General y atendiendo a las cuestiones recurrentes relacionadas con el concurso nacional de contratación.

E. Salud y bienestar del personal

Antecedentes e imperativos

140. Cada vez es mayor el número de funcionarios de las Naciones Unidas desplegados en lugares de destino sobre el terreno, incluidas muchas zonas en las que la infraestructura médica y de atención de la salud dista de ser óptima. Esos despliegues entrañan un mayor riesgo para la salud y la seguridad, como demuestran los recientes ataques contra las instalaciones de las Naciones Unidas (en Bagdad, Argel y el Afganistán), y la exposición a desastres naturales (como en Haití).

141. Si se exceptúan las instalaciones de los países que aportan contingentes a las misiones de mantenimiento de la paz, las Naciones Unidas operan actualmente 121 servicios de atención de la salud sobre el terreno (dispensarios de las Naciones Unidas y clínicas para el personal civil de las operaciones de mantenimiento de la paz). Actualmente trabajan para las Naciones Unidas en esas instalaciones sobre el terreno 166 médicos y 197 enfermeros. Aunque, por lo general, suele disponerse de servicios médicos cuando se requieren, la capacidad de la Organización de gestionar, apoyar y supervisar a ese personal de atención de la salud distribuido por todo el mundo es mínima.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y próximas medidas

142. Reconociendo esta grave deficiencia, la División de Servicios Médicos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha iniciado un examen y actualización generales de la manera en que el sistema de las Naciones Unidas enfoca y gestiona la atención de la salud, prestando especial atención a la salud y la seguridad sobre el terreno. Básicamente, se pretende que el enfoque promueva y mejore la inclusión de la salud y el bienestar del personal como prioridad de gestión independiente, junto con otros aspectos igualmente importantes, como la seguridad del personal en todos los lugares de destino. Entre las principales iniciativas figuran las siguientes:

a) Un examen en profundidad a nivel de todo el sistema de los servicios médicos de las Naciones Unidas por la Dependencia Común de Inspección en 2010. Ese examen se centrará fundamentalmente en la capacidad de las Naciones Unidas de financiar, gestionar y supervisar su cada vez mayor infraestructura y su cada vez más numeroso personal de atención a la salud a nivel mundial. Se prevé que en la continuación de su 65º período de sesiones se presenten a la Asamblea General un informe general y recomendaciones;

b) En su reunión de la primavera de 2010 el Grupo de Trabajo de directores médicos del sistema de las Naciones Unidas (que rinde cuentas directamente al Comité de Alto Nivel sobre Gestión) presentó una propuesta, refrendada por la Junta de los jefes ejecutivos y el Comité de Alto Nivel, en la que se recomendaba que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas preparasen e hiciesen pública una política oficial sobre salud y seguridad del personal;

c) La División de Servicios Médicos ha tomado medidas para mejorar la atención en caso de incidente con víctimas en gran escala y la respuesta médica de emergencia en los lugares de destino sobre el terreno. Esas medidas consisten en:

- i) La capacitación en gestión de emergencias médicas de los médicos de las Naciones Unidas sobre el terreno durante la recientemente establecida reunión anual de coordinación y capacitación. Al concluir dicha capacitación se les expide un certificado;
- ii) La ejecución de un programa para asesorar a los médicos que prestan servicios sobre el terreno en la preparación de planes de atención de víctimas en gran escala y gestión de emergencia para sus lugares de destino;
- iii) La inclusión en el mandato y las actividades del nuevo equipo de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, dependiente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, de la preparación para las emergencias médicas, la respuesta a esas situaciones y su seguimiento;
- iv) La puesta en práctica del concepto de equipos de respuesta ante emergencias médicas de las Naciones Unidas. Uno de esos equipos se puso en marcha por primera vez para hacer frente al desastre de Haití (en el que perdieron la vida 101 miembros del personal de la Organización), lo que permitió desplegar en las 48 horas siguientes al terremoto un equipo integrado por oficiales médicos superiores para ayudar al personal médico local. Ese concepto seguirá desarrollándose en el contexto del equipo de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.

143. La División de Servicios Médicos está coordinando las actividades encaminadas a poner en marcha un sistema armonizado de gestión electrónica de historiales médicos para todos los lugares de destino de la Secretaría global, incluidos los lugares de destino en que hay sedes, las comisiones regionales, los dispensarios de las Naciones Unidas y las clínicas de las operaciones de mantenimiento de la paz. Una vez en funcionamiento, el sistema permitirá llevar un registro confidencial y sin interrupciones de los historiales médicos, aunque los funcionarios sean trasladados o desplegados sobre el terreno, y mejorar la capacidad de supervisar las tendencias y estadísticas relacionadas con la atención de la salud e informar al respecto, incrementando así la integración y asegurando que toda la Organización tiene acceso a la misma información, los mismos sistemas y los mismos instrumentos.

144. La reincorporación de la Oficina del Asesor del Personal a la División de Servicios Médicos ha hecho posible prestar renovada atención a la promoción de los aspectos psicosociales de la salud y el bienestar e incluir regularmente las cuestiones relativas a la salud mental en el enfoque general aplicado a la salud del personal sobre el terreno. Esa reincorporación ha dado lugar a la revisión y la mejora de los programas de capacitación sobre preparación para las misiones previos al despliegue para todos los funcionarios, incluido el personal directivo, así como a la mejora de la coordinación entre los distintos servicios de asesoramiento del personal de las Naciones Unidas y sus contrapartes médicos. Como se puso de manifiesto en el desastre de Haití, la coordinación entre los asesores y los servicios médicos resulta especialmente importante en relación con la aplicación de un enfoque normalizado respecto del control del estrés y la adopción de decisiones sobre la reincorporación al trabajo, los requisitos para la recuperación y, en algunos

casos, las licencias prolongadas de enfermedad. Las investigaciones y los estudios clínicos publicados muestran que la exposición crónica a largo plazo a situaciones difíciles y traumáticas incrementa el riesgo de sufrir trastornos físicos y psicológicos, en particular trastornos resultantes del estrés postraumático, y depresión. Atender al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y proporcionar suficientes oportunidades de descanso y relajación fuera de las zonas difíciles son importantes estrategias de prevención que contribuyen a que el personal tenga mejor salud y sea más feliz y productivo.

F. Sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos

Antecedentes e imperativos

145. En su resolución 63/250, la Asamblea General subrayó que era necesario contar a todos los niveles con un sistema de supervisión sólido y proactivo y pidió al Secretario General que asegurara que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siguiera reforzando la supervisión de la autoridad delegada respecto de la gestión de los recursos humanos, en particular el cumplimiento de las metas en materia de distribución geográfica equitativa y paridad de los géneros y el pronto cubrimiento de las vacantes. Atendiendo a esa petición, la Organización está reforzando la supervisión mediante la introducción de un sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos que sustituirá, a partir de 2011, los planes de acción sobre recursos humanos.

146. En 1999, de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puso en marcha planes de acción sobre recursos humanos para contribuir a la reforma de la gestión de los recursos humanos que estaba llevando a cabo el Secretario General. Con el fin de reforzar la rendición de cuentas en la Secretaría, en 2005 el Secretario General creó la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas a la que, entre otras cuestiones, se confió la supervisión del desempeño de la gestión de los recursos humanos en los departamentos. El número de departamentos y oficinas participantes ha pasado de 26 en 2001 a 31 en 2010. Además, en el ciclo de 2009 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con el Departamento de Apoyo a las Actividades del Terreno, incluyó a diez misiones políticas especiales en la presentación de informes a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas sobre actuación profesional en materia de gestión de los recursos humanos. En el ciclo de 2010 se prevé incluir informes sobre 25 misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz.

Progresos realizados desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y próximas medidas

147. El nuevo sistema de puntuación supone tres mejoras que responden a las principales deficiencias identificadas en el marco del examen interno y el diálogo con los departamentos y las oficinas sobre el terreno, y por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, a saber:

a) *La inexistencia de un orden de prioridades:* la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas examina 41 planes de acción sobre recursos humanos distintos que contienen hasta 32 indicadores, con un total de 1.112 puntuaciones.

Ese volumen de información sobre el desempeño impide que la atención de la Junta se centre en las cuestiones prioritarias;

b) *Las deficiencias de cobertura de la vigilancia del cumplimiento*: habida cuenta de que la realización de visitas de vigilancia del cumplimiento requiere gran cantidad de personal, sólo puede efectuarse un número limitado de visitas al año, por lo que la mayoría de las operaciones no son objeto de una supervisión adecuada;

c) *La falta de control*: los resultados de varios de los indicadores que figuran en los planes de acción sobre recursos humanos quedan en cierta medida fuera de control de los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno. Además, es frecuente que los objetivos se consideren poco realistas y que sea complicado reunir datos sobre los resultados.

Esos factores contribuyen en gran medida a que los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno consideren que los planes de acción sobre recursos humanos no los ayudan a supervisar sus propios resultados en materia de gestión de los recursos humanos.

148. Las mejoras que se derivan del sistema de puntuación son: a) una mayor concentración por parte del personal directivo superior en las principales esferas prioritarias relacionadas con el cumplimiento de las metas geográficas y de género y la agilización del proceso para cubrir las vacantes; b) la plena cobertura, que permite supervisar el desempeño efectivo y eficaz de la autoridad delegada de conformidad con los reglamentos, las normas y los procedimientos; y c) el incremento de la supervisión interna por parte de los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno.

149. Con el fin de conseguir que la atención se centre en mayor medida en las esferas prioritarias, el sistema de puntuación proporcionará información sobre supervisión del desempeño que responda a las necesidades de las distintas partes interesadas, a saber, la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los departamentos, oficinas y operaciones sobre el terreno. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos facilitará a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas datos sobre un número limitado de indicadores. Esos indicadores centrarán la atención de la Junta en las prioridades de gestión de recursos humanos de la Organización derivadas de los mandatos legislativos y puestas reiteradamente de relieve por la Asamblea General, a saber, la agilización del proceso para cubrir las vacantes, la distribución geográfica equitativa y la paridad de los géneros.

150. Para ampliar la supervisión y colmar las lagunas existentes actualmente en la cobertura, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los departamentos, oficinas y operaciones sobre el terreno utilizarán un conjunto adicional de indicadores destinados a mantener una supervisión constante que permita determinar si la autoridad delegada se ejerce de conformidad con los reglamentos, las normas y los procedimientos. La adopción de esos indicadores permitirá llevar a cabo una supervisión sistemática del ejercicio de la autoridad delegada en varias esferas comunes a todos los departamentos, oficinas y operaciones sobre el terreno.

151. El sistema de puntuación contendrá indicadores que reflejen los aspectos del desempeño que mayor relación guardan con los departamentos, las oficinas y las operaciones sobre el terreno a fin de facilitar el control del sistema por parte de estos.

152. Todos los indicadores y datos sobre el desempeño de la gestión de recursos humanos figurarán en una hoja de puntuación que formará parte del nuevo tablero de mandos en línea del almacén de datos y el módulo de presentación de informes de Inspira, que sustituye al programa informático actual. Al final de cada ciclo la información sobre el desempeño se publicará en la Intranet, conjuntamente con los pactos entre el Secretario General y el personal directivo superior. El nuevo sistema de puntuación entrará en funcionamiento en 2011 y, además de 31 departamentos y oficinas, abarcará un total de 25 misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz.

G. Relaciones entre el personal y la administración

153. En su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentase propuestas para examinar el mecanismo de relaciones entre el personal y la administración a fin de abordar las cuestiones de gestión de los recursos humanos. Como primer paso, el Secretario General ha pedido a la Dependencia Común de Inspección que, como parte de su plan de trabajo para 2010, examine esos mecanismos en la Secretaría de las Naciones Unidas. La Dependencia está llevando a cabo ese examen y presentará sus recomendaciones en un informe que se publicará próximamente.

154. El Secretario General mantiene un diálogo permanente, tanto a nivel oficial como extraoficial, con representantes del personal de todos los sindicatos y con las federaciones de sindicatos del personal. Por lo que respecta a las cuestiones de interés local, los comités mixtos de negociación han resultado ser un foro eficaz tanto en los lugares de destino en que hay sedes como en los lugares de destino sobre el terreno. En cuanto a las cuestiones de ámbito mundial que preocupan al personal, el Secretario General ha manifestado su firme apoyo a la celebración de consultas entre el personal y la administración a través del mecanismo del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, en el que están representados todos los sindicatos salvo uno. Ese Comité representa un foro constructivo que ha permitido al personal y a la administración reunirse para llegar a un consenso sobre las iniciativas relacionadas con la reforma de los recursos humanos y asegurarles el apoyo unánime del personal y de la administración. El Comité ha presentado al Secretario General recomendaciones que, a su vez, pueden presentarse como propuestas a la Asamblea General. En el año en curso, además de la reunión anual del Comité, en enero se celebraron consultas oficiosas con todos los sindicatos para examinar cuestiones de interés para el personal.

V. Medidas que deberá de adoptar la Asamblea General

155. **Se pide a la Asamblea General que tome nota del presente informe.**

156. **También se pide a la Asamblea General que apruebe una reducción de 60 a 45 días del período de publicación de determinados anuncios de vacantes.**

157. **El resto de las medidas que deberá adoptar la Asamblea General se recogen en las secciones pertinentes de las adiciones del presente informe (A/65/305/Add.1 a 4).**

Anexo

Resumen de las medidas adoptadas en respuesta a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 63/250 y 64/269 y las solicitudes y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto refrendadas por la Asamblea General

A. Asamblea General

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Resolución 63/250, gestión de los recursos humanos		
Sección I	Reforma de la gestión de los recursos humanos	
Párrafo 4	Pide al Secretario General que aproveche los mecanismos existentes de solución y mediación de conflictos que considere útiles y adecuados para facilitar un diálogo renovado entre el personal y la administración	Ha proseguido el diálogo con el sindicato del personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que actualmente participa en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El sindicato de Nueva York todavía no participa en ese Comité
Párrafo 5	Pide al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, en consulta con los organismos competentes, le presente propuestas para examinar el mecanismo de relaciones entre el personal y la administración a fin de abordar las cuestiones de gestión de los recursos humanos	Véanse los párrafos 153 y 154 de la parte principal del presente informe
Párrafo 7	Pide al Secretario General que, teniendo en cuenta el párrafo 22 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, asegure que las medidas para seleccionar y promover a los futuros dirigentes establezcan criterios y mecanismos claros de selección y se pongan en práctica en el marco del sistema de selección del personal, y que facilite información precisa sobre las consecuencias financieras de esas medidas	La propuesta del Secretario General de crear un programa de jóvenes profesionales de las Naciones Unidas basado en los concursos nacionales de contratación proporciona criterios y mecanismos claros para la selección y el ascenso hasta la categoría P-3 de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. En virtud del sistema actual de selección de personal, los nacionales de todos los Estados Miembros tienen las mismas posibilidades de acceder a las oportunidades de carrera. Además, se prepararán modelos de carrera para todas las redes ocupacionales de la Organización

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Sección II	Arreglos contractuales y armonización de las condiciones de servicio	
Párrafo 3	Pide al Secretario General que no nombre funcionarios con arreglo al régimen de contratos continuos antes del 1 de enero de 2010, hasta que la Asamblea General examine la información adicional relativa a la aplicación de los contratos continuos	Hasta la fecha no se ha nombrado a ningún funcionario con arreglo al régimen de contratos continuos
Párrafo 4	Pide también al Secretario General que la informe, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de las cuestiones relativas a los contratos continuos con miras a la aplicación de un sistema para el régimen de contratos continuos a partir del 1 de enero de 2010	En el informe del Secretario sobre la aplicación de los contratos continuos (A/64/267) se atendía a esa solicitud
Párrafo 9	Pide al Secretario General que, a este respecto, le proporcione información sobre las circunstancias en que se podría conceder la renovación de un nombramiento temporario por hasta un año más	Las circunstancias para la renovación de un nombramiento temporario se exponen en el documento ST/AI/2010/4
Párrafo 12	Pide al Secretario General que le presente, para su examen en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones, el proyecto de estatuto que permitiría poner en práctica un sistema simplificado de contratos	En atención a la solicitud formulada en el párrafo 12 de la sección II de la resolución 63/250 de la Asamblea General, el Secretario General preparó y propuso enmiendas del Estatuto del Personal (A/63/694) que permitirían aplicar el nuevo marco contractual el 1 de julio de 2009. Después de que la Asamblea General examinase las enmiendas propuestas en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones y adoptase su decisión al respecto (véase la resolución 63/271), el Secretario General promulgó, con efecto al 1 de julio de 2009, el Estatuto del Personal enmendado (ST/SGB/2009/6)
Párrafo 13	Pide también al Secretario General que evalúe las consecuencias de la aplicación del nuevo sistema de contratos, incluso sus consecuencias financieras, y que la informe al respecto, pero no antes de su sexagésimo séptimo período de sesiones	La cuestión se examinará en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General
Párrafo 14	Pide además al Secretario General que deje sin efecto la práctica de dar el carácter de viaje oficial a la asignación a misiones de funcionarios de la Sede cuando la duración de la misión supere los tres meses	La práctica se ha dejado sin efecto (véase la regla 4.8 del Reglamento provisional del Personal (ST/SGB/2010/6))

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Párrafo 21	Decide que, cualquiera que sea la antigüedad en el servicio, no habrá expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo, y pide al Secretario General que esta disposición se refleje en las normas y los reglamentos, así como en las ofertas y cartas de nombramiento	La disposición se incluye en el Reglamento provisional del Personal y en las cartas de nombramiento de funcionarios con contrato de plazo fijo
Sección III Contratación y dotación de personal		
Párrafo 7	Reconoce la necesidad de simplificar el actual sistema de verificación de referencias a fin de acelerar el proceso de contratación y pide al Secretario General que examine el procedimiento y adopte las medidas necesarias lo antes posible	Los procedimientos de verificación de referencias se han examinado en profundidad y se han identificado posibles mejoras del proceso con miras a incorporar en Inspira las correspondientes funciones
Párrafo 9	Pide al Secretario General que siga asegurando que durante el proceso de contratación se dé un trato igual a los candidatos con niveles educativos equivalentes, teniendo plenamente en cuenta que en los Estados Miembros existen distintos sistemas educativos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará a la Organización	La Organización tiene plenamente en cuenta los distintos sistemas educativos de los Estados Miembros y no considera ningún sistema como el estándar. La política seguida tradicionalmente por la Organización ha consistido en basar el reconocimiento de las titulaciones en la acreditación de las instituciones por las autoridades nacionales (el Ministerio de Educación o un órgano similar de cada país). Además, la Organización aprovecha los recursos disponibles en Internet para investigar a las instituciones y confirmar la acreditación de los programas de enseñanza a distancia. Las autoridades nacionales y las Naciones Unidas aceptan muchas de las titulaciones obtenidas en línea. Desde 2008 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos dispone de una base de datos de la Secretaría de instituciones reconocidas que han sido investigadas por la Organización
Párrafo 11	Destaca que el sistema mejorado de selección electrónica de personal de las Naciones Unidas debe ser claro, simplificado, de uso sencillo y accesible para los posibles candidatos, y que debe existir un mecanismo de verificación periódica para asegurar la transparencia y la no discriminación, y pide al Secretario General que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones	En el documento A/65/305/Add.3 sobre el instrumento de gestión de talentos, Inspira, se atiende a esta petición

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Párrafo 16	Pide al Secretario General que asegure que todas las vacantes previstas e inmediatas se anuncien debidamente y se cubran con rapidez, y que la informe del resultado de esos esfuerzos en su sexagésimo quinto período de sesiones	Se prevé que la mejora de las funciones de preselección, selección y búsqueda que ofrece el nuevo instrumento de tecnología de la información para la gestión de talentos, Inspira, reduzca el tiempo que lleva el lento proceso de examinar manualmente las solicitudes y ayude a la Organización a hacer frente al abrumador número de solicitudes que se reciben, en particular para las misiones sobre el terreno
Párrafo 17	Destaca la importancia de la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen, y pide al Secretario General que inicie un proceso de consultas e invita a los representantes del personal a que participen en él con miras a reanudar la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen	Se ha llevado a cabo un examen general de la labor de los órganos centrales de examen a fin de asegurar que su actuación siga siendo pertinente y contribuya eficazmente al proceso de dotación de personal. Se ha informado a los representantes del personal acerca de las políticas revisadas relativas a los órganos centrales de examen para que presenten observaciones al respecto. Se ha alentado a los representantes del personal a participar en la labor de los órganos centrales de examen. Los representantes del personal participan en los órganos centrales de examen en todos los lugares de destino con excepción de Nueva York
Párrafo 18	Pide al Secretario General que incluya un análisis de la aplicación de los planes de acción en materia de recursos humanos en el contexto del informe sobre la composición de la Secretaría	Véanse los párrafos 145 a 152 de la parte principal del presente informe
Sección IV	Concursos nacionales	
Párrafo 2	Pide al Secretario General que le presente, para examinarlo en su sexagésimo quinto período de sesiones, un estudio de viabilidad, basado en los informes de auditoría, a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas, según recomendó la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe	En el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 12, 13, 25 y 31) sobre los jóvenes profesionales de las Naciones Unidas se atiende a esta petición
Párrafo 4	Pide al Secretario General que asegure la rápida colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales	Véase el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 55 y 58)

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Párrafo 5	Acoge con satisfacción los renovados esfuerzos del Secretario General por gestionar centralmente la colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales, y le pide que redoble esos esfuerzos y que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones	Véase el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 39, 40 y 58)
Párrafo 6	Pide al Secretario General que la informe en su sexagésimo quinto período de sesiones sobre la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección encaminadas a reducir la duración del proceso de contratación de candidatos que han aprobado concursos nacionales y a mejorar la gestión de las listas de candidatos que han aprobado concursos nacionales, así como a establecer plazos para la ultimación del proceso	Véase el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 22, 33, 55 y 58 a 60)
Párrafo 7	Pide también al Secretario General que, en su condición de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, siga cooperando en el marco de la Red de Recursos Humanos, aprovechando más los concursos nacionales y las listas existentes y mejorando la movilidad interinstitucional	Véase el documento A/65/305/Add.4 Por lo que respecta a la movilidad interinstitucional, véase el párrafo 49
Sección V	Rendición de cuentas	
Párrafo 2	Subraya que es necesario contar a todos los niveles con un sistema de supervisión sólido y proactivo y pide al Secretario General que asegure que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga reforzando la supervisión de la autoridad delegada respecto de la gestión de los recursos humanos, en particular el cumplimiento de las metas de reparto geográfico y equilibrio de género y el pronto cubrimiento de las vacantes	Véanse los párrafos 145 a 152 de la parte principal del presente informe
Sección VI	Sistema de evaluación de la actuación profesional	
Párrafo 3	Observa la intención del Secretario General de comenzar a utilizar un sistema de evaluación de la actuación profesional de 360 grados y pide al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la informe de la manera en que se puede seguir aplicando dicho sistema	Ha empezado a aplicarse con carácter experimental en seis departamentos, incluidas dos operaciones sobre el terreno, un sistema de calificadoros múltiples. El sistema se aplicará en toda la Organización en abril de 2011 (véanse párrs. 65 a 68)

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Párrafo 4	Pide al Secretario General que examine el actual sistema de evaluación de la actuación profesional en consulta con el personal, por conducto de las vías que corresponda, y que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones	Como se indica en la parte principal del presente informe (secc. IV.B.3), se ha llevado a cabo un examen que ha dado lugar a la introducción de una nueva política y de mejoras
Sección VII Movilidad		
Párrafo 3	Decide examinar las normas y los reglamentos de la Organización relativos al ejercicio por el Secretario General de su autoridad para asignar y desplegar funcionarios de acuerdo con las necesidades operacionales de la Organización, y le pide que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, le presente propuestas al respecto	La cuestión se está examinando en el contexto del examen de la política de movilidad de la Organización. Esta está desarrollando unos principios amplios y un marco normativo en consulta con los representantes del personal. Se prevé que, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, se presente a la Asamblea General para que lo examine un nuevo marco normativo en materia de movilidad como parte de la promoción de las perspectivas de carrera
Párrafo 5	Observa la intención del Secretario General, indicada en su informe (A/63/208), de suspender los programas de movilidad planificada una vez completado el programa para las categorías D-1 y D-2, a fin de realizar un examen que incluya el período máximo de ocupación de los puestos y la experiencia adquirida, con miras a elaborar propuestas sobre la política de movilidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del Equipo de Tareas de gestión de recursos humanos, en consulta con todos los interesados pertinentes, incluidas las asociaciones del personal, y le pide que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones, en el contexto de su informe periódico sobre la gestión de los recursos humanos, con un análisis de costos y beneficios, teniendo presente el párrafo 46 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/63/526 y Corr.1)	La cuestión se está examinando en el contexto del examen de la política de movilidad de la Organización. En su período de sesiones de junio de 2010 el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración puso en marcha el Grupo de Trabajo entre periodos de sesiones sobre promoción de las perspectivas de carrera y movilidad, que contribuirá al examen general. Véanse también las observaciones anteriores
Párrafo 6	Pide al Secretario General que, en el contexto del examen de la política de movilidad, presente propuestas encaminadas a alentar la movilidad voluntaria de los funcionarios, sin perjuicio de las distintas necesidades de los lugares de destino y de las actividades sobre el terreno	Véanse los párrafos 107 a 134 de la parte principal del presente informe

*Referencia en
la resolución*

Solicitud formulada al Secretario General

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud

Sección VIII Promoción y apoyo de las perspectivas de carrera

Párrafo 1	Pide al Secretario General que, al cumplir lo establecido en el párrafo 17 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, haga todos los esfuerzos posibles dentro de los límites de los recursos existentes	Actualmente se está aplicando un plan de armonización de los cursos de idiomas de los seis idiomas oficiales en los lugares de destino en que hay sedes y en las comisiones regionales. Los funcionarios destinados en la mayoría de los lugares de destino en que hay sedes y en las comisiones regionales tienen acceso a cursos de los idiomas locales que no son idiomas oficiales (por ejemplo, de tailandés en la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, de swahili en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y de alemán en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). Los cursos de los idiomas que no son idiomas oficiales se administran a nivel local, están sujetos a la política local y dependen de la disponibilidad de recursos
Párrafo 3	Pide al Secretario General que utilice plenamente la estructura de las categorías y que le presente, en su sexagésimo quinto período de sesiones, una propuesta concreta sobre la manera y el lugar en que los puestos de categoría P-1 podrían utilizarse con mayor eficacia	Véase el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 22 y 38)
Párrafo 4	Pide también al Secretario General que presente propuestas sobre una estrategia para poner en práctica un programa eficiente y eficaz de capacitación y desarrollo profesional en el contexto de la presentación del presupuesto para el bienio 2010-2011	Se ha preparado un proyecto de estrategia general de capacitación aplicable a todo el personal que actualmente está siendo objeto de consultas y examen. Se seguirá informando al personal sobre la disponibilidad de programas de capacitación a través de la publicación de anuncios y avisos actualizados en los sitios web de las Naciones Unidas y a través de una red de centros de coordinación del aprendizaje de las oficinas y departamentos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha iniciado el proceso de ampliación y mejora de su evaluación y valoración de los resultados de los programas de aprendizaje utilizando una metodología general refrendada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
Párrafo 5	Pide además al Secretario General que asegure que en todos los anuncios de vacantes se indiquen con exactitud los conocimientos, la educación y la experiencia requeridos para el puesto	En todos los anuncios de vacantes que se publican en Inspira se indican los requisitos en materia de educación, experiencia laboral y competencias correspondientes a cada categoría
Párrafo 6	Reconoce la función crucial que desempeñan los directores de programas en la promoción y el apoyo de las perspectivas de carrera, y pide al Secretario General que profundice la evaluación de su competencia en gestión y su actuación profesional en lo que respecta a alentar el desarrollo profesional de los funcionarios	Véase el párrafo 98 de la parte principal del presente informe Además de poner en funcionamiento, como se señala en la sección IV.B.4 de la parte principal del presente informe, el sistema de retroinformación por calificadores múltiples para supervisores en el proceso de gestión de la actuación profesional, se prevé poner en marcha un proceso de evaluación del personal directivo para personal directivo superior (P-5 y categorías superiores) con el fin de identificar las necesidades de desarrollo de las competencias directivas de los directores y supervisores de programas de esas categorías superiores
Sección IX	Medidas para mejorar la representación geográfica equitativa y composición de la Secretaría	
Párrafo 2	Pide al Secretario General que siga esforzándose por lograr una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegurar que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías de la Secretaría, incluso en la categoría de director y las categorías superiores	El sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos (antiguos planes de acción de recursos humanos) permitirá supervisar los resultados obtenidos en relación con el logro de las metas relativas a la distribución geográfica y la paridad de los géneros (véanse párrs. 147 a 152). Para seleccionar a los candidatos de la categoría D-2, el Secretario General exige que por conducto del Grupo de funcionarios superiores, se presente a tres candidatos, incluida una mujer. Se han incrementado las actividades de divulgación, incluidas las visitas a universidades a las que asiste un número importante de estudiantes internacionales procedentes de países no representados o insuficientemente representados
Párrafo 7	Reitera su petición al Secretario General de que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que los Estados Miembros estén representados equitativamente en las categorías superiores y de adopción de políticas de la Secretaría, en especial los Estados que están inadecuadamente	Véase la observación anterior sobre la selección de candidatos a cubrir puestos de la categoría D-2

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
	representados en esas categorías, y siga incluyendo los datos pertinentes al respecto en todos los informes que presente en el futuro sobre la composición de la Secretaría	
Párrafo 8	Reitera sus peticiones al Secretario General de que presente propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría y de que la informe al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones	Véase la observación anterior sobre el incremento de las actividades de divulgación, incluidas las visitas a universidades
Párrafo 11	Reitera su petición al Secretario General de que, por conducto de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, asegure que se dé seguimiento a la aplicación de los planes de acción en materia de recursos humanos, sin olvidar el principio de la distribución geográfica equitativa en la Secretaría en todas las categorías enunciado en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, y que se verifique que en los procesos de selección, contratación y colocación se apliquen efectivamente medidas de transparencia y rendición de cuentas	Véanse los párrafos 147 a 152 de la parte principal del presente informe
Párrafo 12	Reitera la petición formulada en el párrafo 8 de la sección X de su resolución 61/244	Los planes de acción en materia de recursos humanos se publican en la Intranet de las Naciones Unidas
Párrafo 13	Recuerda el párrafo 22 de su resolución 62/250 y pide al Secretario General que asegure que los países que aportan contingentes estén debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, teniendo en cuenta la contribución que hacen a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz	La consideración primordial que se tiene en cuenta al nombrar el personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y las misiones de mantenimiento de la paz sigue siendo la que se establece en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, que dispone la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y de dar debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. En las decisiones relativas a la selección, ambos departamentos siguen dando debida consideración a la necesidad de aumentar la representación de países que aportan contingentes y a aumentar la representación del personal femenino, de conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
		(véase también el documento A/58/767)
Párrafo 15	Recuerda su petición al Secretario General de que, en la medida de lo posible, adopte las medidas necesarias para reducir el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en la Secretaría en un 30% para 2010, en comparación con el nivel de 2006, y pide al Secretario General que la informe al respecto, según proceda, en el contexto de su informe sobre la gestión de los recursos humanos	Entre 2006 y 2010 el número de países no representados ha pasado de 18 a 12; el número de países insuficientemente representados ha aumentado de 11 a 31. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/65/350) se facilitan más detalles
Párrafo 17	Reconoce que en los dos últimos decenios se ha producido un cambio considerable en la composición y el número de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo, recuerda los informes del Secretario General (A/58/767 y A/59/724), y le pide que le presente, en su sexagésimo quinto período de sesiones, propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, con miras a establecer un instrumento más eficaz para asegurar la distribución geográfica equitativa en relación con el número total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en todo el mundo	El documento A/65/305/Add.2 sobre los límites convenientes atiende a esa solicitud
Párrafo 18	Pide al Secretario General que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, incorpore gradualmente el número total de funcionarios, cualquiera sea la fuente de financiación, con contratos de duración de un año o más	El informe sobre la composición de la Secretaría incluye el número total de funcionarios contratados con los tres tipos de contrato: temporal, de plazo fijo y permanente
Párrafo 19	Reitera la petición formulada en el párrafo 15 de la sección X de su resolución 61/244 y recuerda el párrafo 2 de la sección II de su resolución 42/220 A	El Secretario General ha realizado esfuerzos concertados para diversificar la reserva de candidatos a ocupar puestos de categoría superior en la Organización
Sección X	Representación de los géneros	
Párrafo 4	Pide al Secretario General que redoble sus esfuerzos por lograr y seguir de cerca la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores y, en ese contexto, asegure que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economías en transición, estén debidamente representadas en la Secretaría, y que la informe al respecto en	El sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos (antiguos planes de acción de recursos humanos) permitirá supervisar los resultados obtenidos en relación con el logro de los objetivos relativos a la distribución geográfica y paridad entre los géneros (véanse los párrafos 147 a 152 de la parte principal del presente informe). Para seleccionar a los candidatos de la categoría D-2, el Secretario

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
	su sexagésimo quinto período de sesiones	General exige que, por conducto del Grupo de funcionarios superiores, se presente a tres candidatos, incluida una mujer. Alrededor del 33% de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas son mujeres (48% en las sedes y 18% sobre el terreno), y el 23% de los secretarios generales adjuntos y el 22% de los subsecretarios generales son mujeres
Párrafo 6	Pide al Secretario General que, en el contexto del logro de ese objetivo, elabore y ponga en práctica metas de contratación, plazos para el logro de esas metas y las medidas de rendición de cuentas correspondientes	Véase el párrafo 149
Sección XI	Consultores, contratistas, personal proporcionado gratuitamente y empleo de funcionarios jubilados	
Párrafo 1	Pide al Secretario General que se adhiera a las directrices en vigor sobre selección y contratación de consultores y contratistas	Los departamentos y las oficinas facilitan a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos datos sobre los conocimientos especializados de los candidatos, sus compromisos previos y actuales, el tipo de trabajo que habrán de realizar, y las tarifas propuestas. Sobre la base de esos elementos, los oficiales de recursos humanos y las oficinas ejecutivas aseguran el cumplimiento de las directrices en vigor sobre selección y contratación de consultores y contratistas particulares
Párrafo 2	Expresa su preocupación por el aumento en la utilización de servicios de consultores, especialmente en las actividades básicas de la Organización, subraya que la utilización de servicios de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la sección VIII de la resolución 53/221, y que los consultores deben proceder de la base geográfica más amplia posible, y pide al Secretario General que haga el mayor uso posible de la capacidad interna y que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la informe de las medidas adoptadas en tal sentido	Los jefes de departamentos y los directores de programas tienen la responsabilidad de atenerse a las normas en materia de utilización de consultores y contratistas particulares, que estipulan que entre las funciones asignadas a estos no podrán figurar funciones que hayan sido asignadas en el pasado reciente o se prevea asignar en un futuro próximo a miembros del personal
Párrafo 5	Pide al Secretario General que, en sus informes futuros sobre el empleo de jubilados, incluya un análisis de las razones de las pautas y tendencias que surjan de los datos	El informe sobre la composición de la Secretaría incluye información sobre el empleo de jubilados

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Solicitud formulada al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud</i>
	presentados	
Sección XIII Otros asuntos		
Párrafo 1	Observa con preocupación que muchas causas disciplinarias no se han completado en un plazo razonable y pide al Secretario General que, en su informe anual, incluya información sobre las medidas adoptadas para aumentar el número de causas concluidas	Esta información se facilita en el documento A/65/180 sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010
Párrafo 3	Pide al Secretario General que la informe, en su sexagésimo quinto período de sesiones, sobre la aplicación del sistema de tecnología de la información aplicada a la gestión de los recursos humanos	En el documento A/65/305/Add.3 sobre el instrumento de gestión de talentos, Inspira, se atiende a esa solicitud
Párrafo 4	Pide también al Secretario General que refuerce los programas destinados a promover la salud en los puestos de condiciones de vida difíciles, incluso con apoyo psicológico y concienciación sobre las enfermedades, con miras a promover la productividad y crear un mejor entorno de trabajo	Véanse los párrafos 142 a 144 de la parte principal del presente informe

Resolución 64/269 de la Asamblea General sobre cuestiones intersectoriales

Sección VI Estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno

Párrafo 27	Solicita al Secretario General que en su sexagésimo quinto período de sesiones le presente información actualizada sobre la aplicación del marco integrado de gestión de los recursos humanos cuando examine las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos	El presente informe y sus adiciones proporcionan una visión general de la gestión de los recursos humanos en la Organización, y abordan específicamente las reformas de la gestión de los recursos humanos que se han aplicado o se encuentran en proceso de aplicación desde el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General
------------	--	---

B. Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

*Referencia en
el informe de
la CCAAP*

Solicitud/recomendación

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud/recomendación

Recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en el documento A/63/526 y Corr.1

Reforma de la gestión de los recursos humanos

Párrafo 6	Alienta al Secretario General a que acelere las consultas con el personal y con las entidades 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	La mayoría de las medidas recomendadas por los Equipos de Tareas que eran competencia del Secretario General se han aplicado (ha concluido la aplicación de 28 de las que 44 medidas y las 16 restantes están en curso). Cuando procede, el presente informe incluye información sobre los progresos en las distintas actividades
Párrafo 8	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	Siempre que ha sido posible, la información se ha facilitado en el presente informe y en sus adiciones

Planificación y seguimiento de las actividades de recursos humanos

Párrafo 9	Insta al Secretario General a que continúe sus actividades encaminadas a aplicar un sistema de planificación integrada de la fuerza laboral a mediano plazo y a crear herramientas de apoyo que ayuden a alcanzar los objetivos y las metas de la Organización en materia de recursos humanos a nivel de departamentos y oficinas y en la Secretaría en su conjunto con carácter prioritario	Véanse los párrafos 30 a 36 de la parte principal del presente informe
Párrafo 10	Pide al Secretario General que lleve a cabo un análisis de los resultados logrados hasta la fecha en las actividades de planificación de los recursos humanos a nivel de los departamentos, la realización de los objetivos y las metas establecidos en los planes de acción y los pactos y las medidas adoptadas para responder cuando no se logran esas metas y objetivos, y que informe a la Asamblea sobre los resultados	Por lo que se refiere a las actividades de planificación de los recursos humanos a nivel de los departamentos, véanse los párrafos 30 a 36 de la parte principal del presente informe Por lo que respecta al sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos, véanse los párrafos 147 a 152
Párrafo 12	Recomienda que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga fortaleciendo su seguimiento de la autoridad delegada para la	Véanse los párrafos 147 a 152 de la parte principal del presente informe

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

- | | | |
|------------|---|---|
| Párrafo 17 | Pide al Secretario General que asegure que se adopta 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 | Actualmente se está aplicando un plan de armonización de los cursos de idiomas de los seis idiomas oficiales en los lugares de destino en que hay sedes y en las comisiones regionales. Los funcionarios destinados en la mayoría de los lugares de destino en que hay sedes y las comisiones regionales tienen acceso a cursos de los idiomas locales que no son idiomas oficiales (por ejemplo, de tailandés en la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, de swahili en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y de alemán en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). Los cursos de los idiomas que no son idiomas oficiales se administran a nivel local, están sujetos a la política local y dependen de la disponibilidad de recursos |
| Párrafo 18 | Recomienda que el Secretario General 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 | Se ha preparado un proyecto de estrategia general de capacitación aplicable a todo el personal que actualmente está siendo objeto de consultas y examen. Se seguirá informando al personal sobre la disponibilidad de programas de capacitación a través de la publicación de anuncios y avisos actualizados en los sitios web de las Naciones Unidas y a través de una red de centros de coordinación del aprendizaje de las oficinas y departamentos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha iniciado el proceso de ampliación y mejora de su evaluación y valoración de los resultados de los programas de aprendizaje utilizando una metodología amplia refrendada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas |

Evaluación de la actuación profesional

- | | | |
|------------|---|--|
| Párrafo 25 | Recomienda que el sistema de reconocimiento de las aportaciones del personal incluya incentivos como ascensos acelerados, como forma de motivar y recompensar al personal | La Organización se rige por el marco de la gestión de la actuación profesional de la Comisión de Administración Pública Internacional, que, como pedía la Asamblea |
|------------|---|--|

*Referencia en
el informe de
la CCAAP*

Solicitud/recomendación

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud/recomendación

por la excelencia de su actuación, y también sanciones para las actuaciones deficientes

General en su resolución 63/251, está siendo actualizado. El marco propone varias recompensas y formas de reconocimiento para su posible aplicación, y formula sugerencias destinadas a hacer frente a las actuaciones profesionales deficientes que están siendo examinadas por las Naciones Unidas para determinar si son aplicables. Esas recomendaciones y sugerencias serán examinadas también por el Grupo de Trabajo sobre la gestión de la actuación profesional del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración entre septiembre de 2010 y junio de 2011 con miras a su implantación. Por lo que respecta al tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria, la Organización ha hecho pública una política de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento que proporciona orientación sobre el tratamiento de esos casos. Además, periódicamente se celebran seminarios sobre el tema de la gestión de la actuación profesional

Párrafo 26 Destaca la necesidad de que las evaluaciones de la actuación profesional reflejen con exactitud toda la gama de actuaciones, con lo que mejoraría la utilidad del e-PAS como instrumento para mejorar la exigencia de responsabilidades

En abril de 2010 se promulgó una nueva política de mejora del sistema de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento (ST/AI/2010/5 y Corr.1), que se complementa con sesiones de capacitación e información para todos los funcionarios y el personal directivo

Párrafo 27 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 de evaluación de la actuación profesional. 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

Véase la observación anterior

Tecnología de la información sobre recursos humanos

Párrafo 29 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

Véase el documento A/65/305/Add.3

como resultado de la introducción de los nuevos sistemas

Relaciones entre el personal y la administración

Párrafo 33	Pide al Secretario General que prosiga sus esfuerzos para resolver rápidamente el estancamiento de la situación actual entre el personal y la administración, que repercuta negativamente sobre sus relaciones	Ha proseguido el diálogo con el sindicato del personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que actualmente participa en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El sindicato de Nueva York todavía no participa en el Comité de Coordinación
------------	--	--

Conclusión

Párrafo 34	Recomienda 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	En el presente anexo se responde a las peticiones formuladas por la Asamblea General en su resolución 63/250
------------	--	--

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

Párrafo 36	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 órgano consultivo que estudiaría a los funcionarios para un nombramiento continuo 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	Véase el documento A/65/305/Add.1
Párrafo 37	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	Véase el documento A/65/305/Add.1

*Referencia en
el informe de
la CCAAP*

Solicitud/recomendación

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud/recomendación

Párrafo 38	Pide 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 la cuestión	Véase el documento A/65/305/Add.1
Párrafo 40	Pide que las prácticas pertinentes relativas a los derechos adquiridos (se ha procurado como regla general que cualquier cambio que introduzca condiciones de servicio menos favorables sólo se aplique a los casos futuros) se reflejen en los futuros informes	Se protegen los derechos adquiridos del personal y en caso de que se propusieran cambios en las condiciones de servicio se adoptarían medidas transitorias para asegurar esa protección
Párrafo 42	Recomienda que se aplaze la decisión respecto de la cuestión de la indemnización por rescisión del nombramiento para los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo hasta que la Comisión de Administración Pública Internacional haya terminado sus deliberaciones sobre el asunto	En su informe de 2009 (A/64/30 y Corr.2) la Comisión de Administración Pública Internacional propone una prima por terminación del servicio
Párrafo 44	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	Véase el documento A/65/305/Add.1

Aplicación de la política de movilidad

Párrafo 46	Pide 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	Cuando procede, en el presente informe se responde a esas peticiones
------------	--	--

Contratación y dotación de personal

Párrafo 53	Insta al Secretario General a que se asegure de que las actividades de divulgación se centren en los puestos de la Sede y sobre el terreno	Véanse los párrafos 61 y 62 de la parte principal del presente informe
Párrafo 56	Recomienda al Secretario General que aclare más la función que se prevé que cumplan los órganos centrales de examen. A juicio de la	Se ha llevado a cabo un examen general del proceso de los órganos centrales de examen a fin de asegurar que esos órganos sigan siendo

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

pertinentes y contribuyan eficazmente al proceso de dotación de personal. Como parte de las mejoras introducidas en 2010, se está ultimando un manual de instrucciones para los miembros de los órganos centrales de examen en el que se describirán en detalle las tareas que tendrán que realizar, con lo que se garantizará la uniformidad en todos los lugares de destino. El manual proporcionará instrumentos sencillos para ayudar a los miembros de esos órganos a realizar su labor. Se han desarrollado instrumentos de supervisión fáciles de usar, como listas de comprobación que permiten, por ejemplo, comprobar que el jefe de contratación ha evaluado a todos los candidatos de manera objetiva, justa y transparente para determinar si cumplen los requisitos estipulados; si el ejercicio de evaluación no ha comenzado antes de que se cumpliera el plazo previsto en el anuncio de vacantes; si se ha invitado a someterse a la evaluación a todos los candidatos que merecían ser tenidos en cuenta; si se ha aplicado el método de evaluación indicado en los criterios pertinentes; si la composición del grupo de evaluación respondía a las disposiciones aplicables; y si ha sido el mismo grupo de evaluación el que ha examinado a todos los candidatos a ocupar una vacante determinada

Por lo que respecta a la composición y el funcionamiento de los grupos de evaluación (grupos de expertos), en el manual de instrucciones para los jefes de contratación se incluye una descripción detallada de las funciones y responsabilidades de dichos grupos y del perfil que deben tener sus miembros. Los jefes de contratación tienen que asegurarse de que los grupos estén integrados por funcionarios con contratos que no sean temporales, presten servicios en una categoría similar o superior a las correspondientes a las vacantes anunciadas, y no sean los titulares actuales ni temporales de las plazas. No pueden ser miembros de los grupos de evaluación los consultores, los contratistas ni los pasantes

Párrafo 57 Debe proporcionarse a la Asamblea General para su examen de las cuestiones de contratación y dotación de personal la

Los consultores no pueden presentarse como candidatos para cubrir una vacante durante los seis meses posteriores a la finalización de su

*Referencia en
el informe de
la CCAAP*

Solicitud/recomendación

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud/recomendación

	aclaración de la información acerca del número de consultores y particulares contratados inicialmente como personal temporario general que posteriormente fueron contratados como personal de las Naciones Unidas	contrato (véanse los documentos ST/AI/2010/3, párr. 6.11, y ST/AI/2010/4, párr. 5.3)
Párrafo 58	Recomienda que no se reduzca el período de publicación de las vacantes de 60 a 30 días	Actualmente el período de publicación de todas de las vacantes es de 60 días. A la vista de las mejoras de los sistemas de tecnología de la información y las actividades de divulgación encaminadas a diversificar la lista de candidatos, el Secretario General tiene previsto volver a presentar una propuesta para que ese plazo se reduzca de 60 a 45 días
Párrafo 59	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	La Oficina de Gestión de Recursos Humanos no ha concluido su análisis del enfoque de contratación basado en el sistema de listas. Una vez esté plenamente operacional la nueva plataforma Inspira y pueda llevarse a cabo un análisis en profundidad de los datos que contiene el módulo de gestión de listas, se formulará una propuesta más depurada
Párrafo 61	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 el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 54 y 58)
Párrafo 62	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	Véase el documento A/65/305/Add.4 (párrs. 12, 13, 25 y 31)

Personal proporcionado gratuitamente por gobiernos y otras entidades

- Párrafo 71 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 el documento A/65/350

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

- Párrafo 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 Véase el documento A/65/350

Consultores y contratistas particulares

- Párrafo 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. Por consiguiente, la Comisión reitera su petición de que los datos brutos contenidos en el informe del Secretario General se complementen con un análisis de dichos factores. En los futuros informes deberían incluirse definiciones de los términos “consultor”, “contratista particular” y “contratista institucional”, utilizados por el Secretario General Véase el documento A/65/350, en el que figuran definiciones y datos sobre la utilización de consultores y contratistas particulares en la Secretaría
- Párrafo 85 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 la observación anterior

Recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en el documento A/64/660

Gestión financiera y cuestiones presupuestarias

Párrafo 25	La Comisión Consultiva espera que el informe sobre la gestión de los recursos humanos que ha de presentar el Secretario General a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones contenga un análisis provisional sobre las consecuencias financieras de las reformas instauradas en cumplimiento de la resolución 63/250, incluida información sobre los gastos efectuados hasta el momento, así como una proyección de los gastos futuros, incluidos los gastos asociados, cuando sea posible	En el presente informe y en sus adiciones se informa acerca de los progresos realizados en la aplicación de las reformas desde la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General y de las próximas medidas, y, cuando es posible, sobre las consecuencias financieras
------------	--	--

Contratación y selección del personal

Párrafo 40	La Comisión Consultiva espera que el establecimiento de listas por grupos ocupacionales comience a lograr una disminución significativa de las tasas de vacantes. La Comisión recomienda que el Secretario General haga una evaluación inicial del efecto de las reformas asociadas con la aplicación de la resolución 63/250, incluidas las listas por grupos ocupacionales, en la contratación y retención del personal. Esa evaluación debería presentarse a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones cuando examine cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos	Véanse los párrafos 53 a 56 de la parte principal del presente informe
------------	---	--

Inspira

Párrafo 44	La Comisión espera con interés examinar los progresos realizados en la aplicación del sistema Inspira cuando examine las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos en el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General	En el documento A/65/305/Add.3 se facilita información sobre los progresos en la aplicación del sistema Inspira
------------	---	---

Designación de lugares de destino

Párrafo 47	A juicio de la Comisión, la designación de las misiones como aptas o no aptas para familias debería basarse en la situación de seguridad sobre el terreno y en otros factores objetivos	Véase el documento A/65/305/Add.1
------------	---	-----------------------------------

*Referencia en
el informe de
la CCAAP*

Solicitud/recomendación

Medidas adoptadas en respuesta a la solicitud/recomendación

pertinentes. La Comisión recomienda que el Secretario General presente propuestas relativas a la designación de lugares de destino como aptos o no aptos para familias a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones cuando examine cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos

Marco integrado de gestión de los recursos humanos sobre el terreno

Párrafo 151	En su informe sobre la gestión de los recursos humanos, que presentará a la Asamblea General para que lo examine en su sexagésimo quinto período de sesiones, sin duda el Secretario General explicará las medidas adoptadas para abordar las cuestiones que se esbozan en los párrafos 84 a 86 de su informe sobre la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno (A/64/633)	En el presente informe y en sus adiciones se facilita, cuando procede, información sobre las medidas adoptadas para abordar las cuestiones que se esbozan en los párrafos 84 a 86 del informe del Secretario General sobre la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno
-------------	---	---