



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

Reforma de la gestión de los recursos humanos: programa para profesionales jóvenes

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta conforme a la sección IV, párrafo 2 de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en la que esta solicitó al Secretario General que le presentara un estudio de viabilidad, basado en los informes de auditoría, a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales de contratación ayudaría a reforzar aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas. En esa misma resolución, la Asamblea también solicitó al Secretario General que asegurase la rápida colocación de los candidatos que hubieran aprobado concursos nacionales y la informara sobre la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección encaminadas a reducir la duración del proceso de contratación y a mejorar la gestión de las listas, así como a establecer plazos para la ultimación del proceso. El presente informe da respuesta a las mencionadas solicitudes y se pronuncia a favor de la mejora del programa para el personal del Cuadro Orgánico en el nivel de comienzo de carrera.

* A/65/150.



I. Introducción

A. Antecedentes

1. El principal mecanismo para atraer a profesionales jóvenes a la Organización en el nivel de comienzo de carrera es el concurso nacional de contratación. Este se introdujo por primera vez en 1974 conforme a lo dispuesto en la resolución 2736 (XXV) de la Asamblea General, en la que esta aprobó las normas para la contratación de personal para la Secretaría. En el párrafo 2 d) de dicha resolución, la Asamblea señaló que a los fines de las políticas para la planificación de la contratación a largo plazo, debían hacerse especiales esfuerzos para contratar a hombres y mujeres jóvenes competentes para prestar servicios en las Naciones Unidas, mediante la elaboración de métodos de selección más objetivos, como el uso, cuando fuera apropiado, de concursos públicos. En 1980 la Asamblea General decidió en su resolución 35/210 que para los puestos de las categorías P-1 y P-2 la contratación se haría por lo general por concurso. En la actualidad el concurso es un programa anual que atrae a alrededor de 8.500 solicitantes, convoca a aproximadamente 2.700 candidatos e incluye en una lista a unas 130 personas al año para su futura contratación en plazas del Cuadro Orgánico en el nivel de comienzo de carrera.

2. En su resolución 63/250, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un estudio de viabilidad a fin de determinar si la ampliación del alcance de los concursos nacionales de contratación reforzaría aún más la capacidad de la Organización de ejecutar sus programas; que asegurase la rápida colocación de los candidatos que hubieran aprobado concursos; 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 y a mejorar la gestión de las listas, así como a establecer plazos para la ultimación del proceso. La Asamblea también observó con preocupación que un gran número de candidatos que habían aprobado concursos nacionales seguían incluidos en las listas durante años; acogió con satisfacción los renovados esfuerzos del Secretario General por gestionar centralmente la colocación de los candidatos que habían aprobado concursos nacionales y le solicitó que redoblase esos esfuerzos y que la informara al respecto en su sexagésimo quinto período de sesiones; y reconoció la importancia de que el Secretario General ofreciera oportunidades y apoyo para la promoción de las perspectivas de carrera, incluso aumentando la movilidad para todos los funcionarios.

B. Problemas que se plantean en la actualidad

3. En 2007 la Dependencia Común de Inspección llevó a cabo un examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación (véase A/62/707), junto con un examen de los profesionales jóvenes de la Organización (A/55/798), y un estudio de la estructura por edades de los recursos humanos de la Organización (véase A/62/628). Además, la Secretaría realizó un examen de los procesos institucionales de los concursos nacionales de contratación utilizando el método Lean Six Sigma, con vistas a identificar las situaciones de atascamiento que provocan retrasos en los procesos, con el fin de simplificar y reducir su duración. Dichos exámenes pusieron de manifiesto varios aspectos que suscitan preocupación,

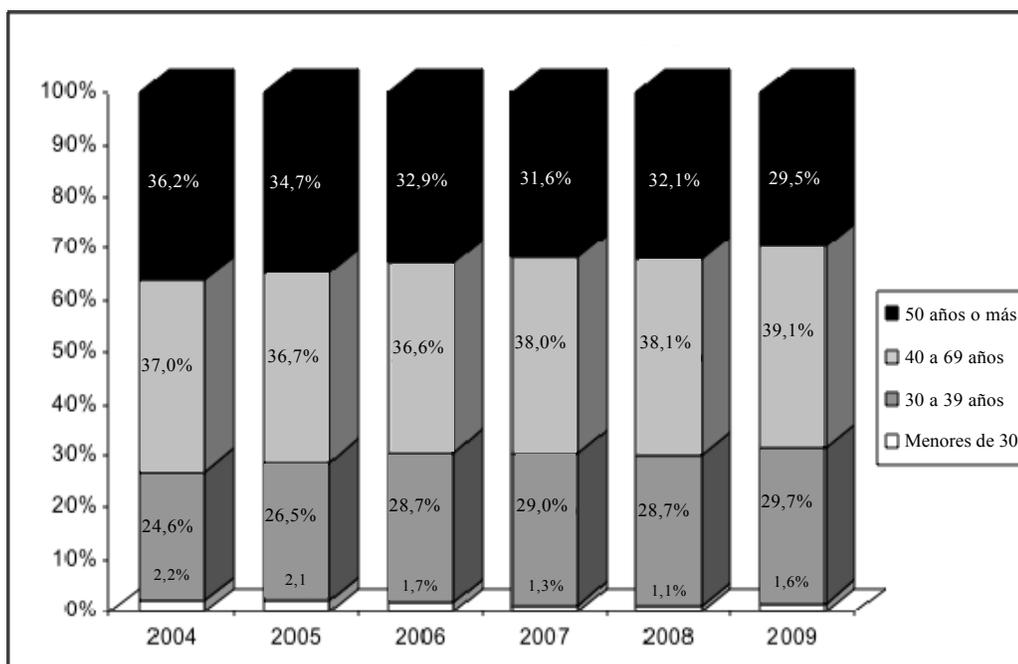
entre los que se encuentran los siguientes: la elevada edad del personal de la Organización, la elevada edad del personal en las categorías subalternas frente a las aptitudes profesionales requeridas, la larga duración del proceso del concurso nacional de contratación y las limitadas oportunidades que existen de promoción de las perspectivas de carrera para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. En particular, el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el concurso como instrumento de contratación reforzó la idea de que si bien el actual sistema es una herramienta eficaz en función del costo para proveer de profesionales capacitados a la Organización con el fin de mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, no satisface plenamente y de forma eficiente las crecientes necesidades de esta. En el anexo I se incluyen las recomendaciones de la Dependencia al respecto.

1. Elevada edad del personal de la Organización

4. En los gráficos I a III se muestra la situación demográfica actual de la Organización. Como se indica en el gráfico I, a 30 de junio de 2009, el 68,6% del personal del Cuadro Orgánico superaba los 40 años, mientras que el 29,5% superaba los 50. Si bien el grupo de funcionarios de más de 50 años ha descendido desde 2004, se han incrementado los grupos de edad de 40 a 49 años y de 30 a 39 años. Solamente el 1,6% del personal tiene menos de 30 años. Como se muestra en el gráfico II, en 2009 el promedio de edad del personal en las categorías P-1 y P-2 era de 32,1 y 37,2 años, respectivamente, y dicho promedio había aumentado constantemente desde 2004. En la categoría P-3, el promedio de edad era de 42,7 años, lo cual supone que había descendido en relación con 2004. Es necesario observar que el promedio de edad de incorporación a las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico es de 39,9 años.

5. El promedio de edad de incorporación del personal en las categorías P-2 y P-3 también ha aumentado de forma sostenida desde 2004, de forma que en 2009 se situó en 34,5 y 39,2 años, respectivamente, como muestra el gráfico III. Este elevado promedio de edad es el resultado de muchos factores, incluido el hecho de que los candidatos pueden presentarse al concurso hasta los 32 años de edad, la larga duración del proceso de calificación de los exámenes y el mucho tiempo que están los candidatos incluidos en la lista a la espera de ser colocados. Asimismo, el número de grupos ocupacionales que son examinados durante el concurso ha aumentado desde su creación, mientras que los puestos disponibles para los candidatos aprobados en los grupos ocupacionales más específicos son muy limitados. Esto ha causado más retrasos en la colocación de dichos candidatos.

Gráfico I
Distribución del personal en el Cuadro Orgánico por grupo de edades



Nota: La población incluye todos los tipos de contrato de al menos un año de duración, excluidos los Tribunales e incluidos los oficiales nacionales (a 30 de junio de cada año).

Gráfico II
Promedio de edad del personal del Cuadro Orgánico, categorías P-1 a P-3

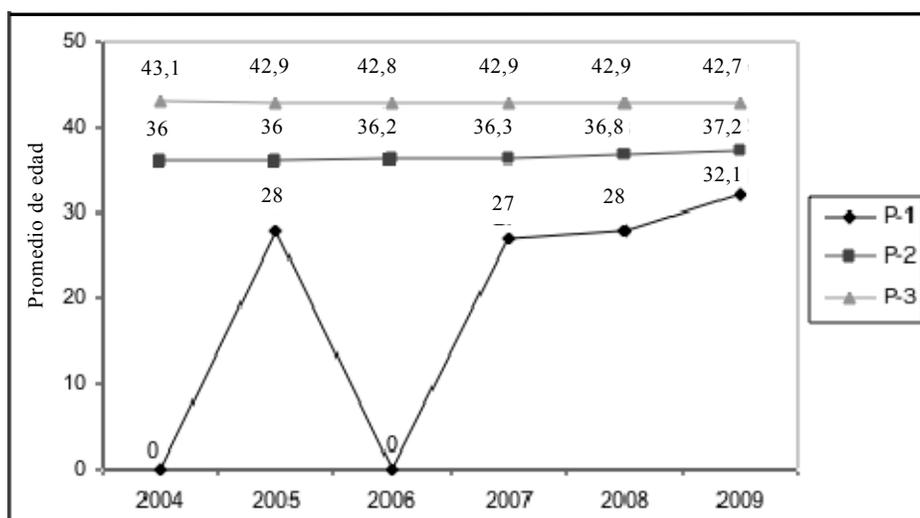
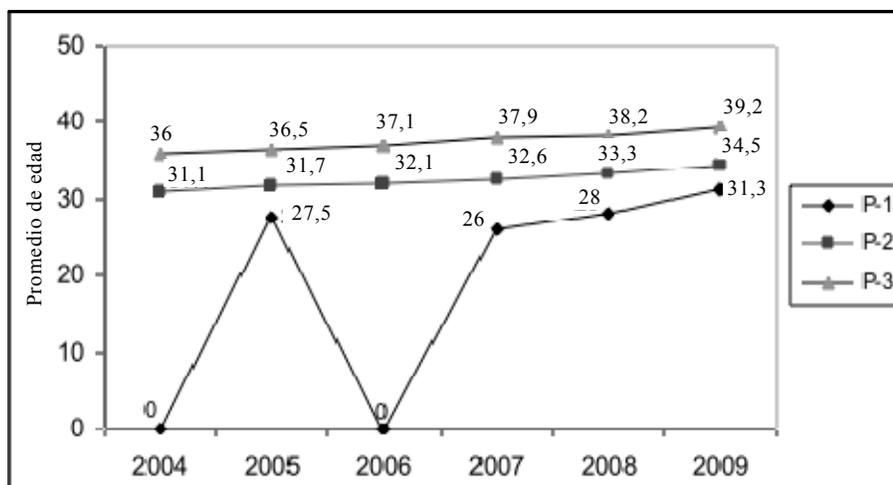


Gráfico III
**Promedio de edad de incorporación del personal al Cuadro Orgánico,
 categorías P-1 a P-3**



2. Elevado promedio de edad del personal en las categorías subalternas frente a las aptitudes profesionales requeridas

6. Existe un desequilibrio entre la experiencia requerida para las plazas de las categorías subalternas (P-1 y P-2) y la experiencia real de los candidatos del concurso nacional de contratación que entran a formar parte de la Organización. Como se ha mencionado, el promedio de edad del personal que actualmente se está incorporando a la categoría P-2 era de 34,5 años a 30 de junio de 2009. Debido al elevado promedio de edad de incorporación, antes de entrar a formar parte de la Organización los candidatos aprobados normalmente han adquirido unos conocimientos especializados y una experiencia superiores a las exigencias para la categoría P-2. Una vez colocados, estos funcionarios pasan de tres a cuatro años en la categoría P-2 antes de ascender a la categoría P-3. Como consecuencia de ello, sus conocimientos especializados y su experiencia a menudo son una vez más superiores a las exigencias de esta categoría P-3. Este desajuste entre la experiencia y la categoría provoca frustración entre el personal de las categorías subalternas y, en último término, tiene un impacto negativo sobre su motivación y la satisfacción en el empleo, lo cual en ocasiones empuja a los funcionarios a marcharse de la Organización.

3. Proceso de larga duración

7. Se tarda demasiado tiempo en llevar a cabo el concurso. En el examen de los procesos institucionales realizado por la Secretaría se observó que el tiempo transcurrido desde el anuncio del concurso hasta la inclusión de un candidato en la lista podía llegar a los 24 meses. Debido al reducido número de puestos en la categoría P-2, el tiempo necesario para pasar de la lista a ocupar un puesto en la Secretaría puede ser también bastante considerable.

8. En el examen de los procesos institucionales se identificaron dos partes específicas del proceso que se consideraron que particularmente tenían una duración

larga: el período de presentación de solicitudes y el período de calificación de los exámenes. Hasta 2009 el período de presentación de solicitudes duraba seis meses, lo cual suponía una parte considerable del tiempo que requería el proceso en su conjunto. Sin embargo, con el fin de acortar el proceso, dicho período se redujo a tres meses y medio en los concursos de 2010. El período de calificación de los exámenes varía en gran medida y puede tardar hasta 14 meses. El retraso en la calificación se debe principalmente a la falta de recursos destinados a dicha labor en los departamentos. La calificación de los exámenes ha sido realizada por voluntarios suministrados por los departamentos sustantivos basándose en la buena voluntad de estos para llevar a cabo el programa del concurso nacional de contratación. No siempre se ha conseguido encontrar a examinadores en el momento más conveniente del proceso. En la actual ronda de concursos, antes de convocarlos, se solicitó a los jefes de departamento que nombraran a los miembros de la junta de examinadores que calificarían las pruebas en un plazo asignado para ello.

9. Además de esta tendencia, el hecho de que no esté garantizada la colocación de los candidatos aprobados ha socavado aún más la eficacia del concurso. Como promedio, cada año el número de candidatos que aprueban el concurso supera el número de plazas vacantes disponibles, de forma que incluso ha llegado a haber una lista con 500 candidatos. Como consecuencia de ello, muchos candidatos han permanecido incluidos en la lista durante años y la probabilidad de selección disminuye cada año, con una reducción notable tras cuatro años y medio. Además, la comunicación entre los candidatos, los encargados de la contratación y los administradores contratantes no ha sido periódica ni sistemática. En muchos casos han pasado meses sin que la Organización haya puesto al día a los candidatos acerca de la marcha de los exámenes o de posibles vacantes que podrían interesar a las personas incluidas en la lista. La Secretaría ha identificado esta falta de comunicación adecuada como un obstáculo fundamental para que el proceso de contratación sea rápido, lo cual tiene un impacto negativo sobre la colocación de los candidatos aprobados e incluidos en la lista.

10. Por otro lado, el actual proceso de concurso no solamente conlleva una gran cantidad de tareas y labores manuales que requieren mucho personal, sino que además exige unos preparativos logísticos complicados. Estos factores hacen imposible que puedan presentarse a los exámenes una mayor cantidad de candidatos.

4. Promoción limitada de las perspectivas de carrera para el personal en las categorías subalternas

11. El personal de las categorías subalternas a menudo se ha sentido decepcionado e insatisfecho con el nivel de apoyo a la promoción de las perspectivas de carrera y las oportunidades que se le ofrecen una vez que se ha incorporado a la Organización. El concurso nacional de contratación tradicionalmente se ha centrado sobre todo en el proceso de contratación. Si bien se han introducido mejoras por medio de programas de orientación y movilidad, el personal de las categorías subalternas a menudo ha tenido oportunidades limitadas para adquirir experiencia sobre diferentes aspectos de la Organización, particularmente sobre el terreno y no se ha prestado especial atención a la promoción de las perspectivas de carrera. En la actualidad, se constata la ausencia de un apoyo a la promoción de las perspectivas de carrera y de oportunidades de ascenso. Por ejemplo, desde el punto de vista del adelanto profesional, aunque existe un mecanismo para fomentar el ascenso de la categoría P-2 a la categoría P-3 del personal contratado por medio del concurso

nacional de contratación, no se ha aplicado de forma sistemática en toda la Organización. Por tanto, en algunos casos dicho personal permanece en la categoría P-2 durante largo tiempo.

II. Concepción de un nuevo programa para profesionales jóvenes

12. Para abordar los problemas mencionados, un nuevo programa para profesionales jóvenes para las Naciones Unidas integraría la divulgación, la contratación, la colocación, la promoción de las perspectivas de carrera y la movilidad del personal en el nivel de comienzo de carrera en un proceso gestionado de forma centralizada, al mismo tiempo que se promovería el objetivo del concurso nacional de contratación de aumentar la diversidad de la Secretaría y mejorar su representación geográfica. Dicho programa se basaría en las virtudes de los sistemas, políticas y prácticas que actualmente se aplican en la Organización, ampliaría dichos sistemas, políticas y prácticas, utilizaría un proceso de concurso eficiente y eficaz y haría uso de una tecnología en línea e informatizada.

13. El programa serviría para rebajar el promedio de edad del personal de la Organización y permitiría la incorporación de talentos jóvenes con nuevas ideas que puedan ayudarla a satisfacer las necesidades propias del siglo XXI. El objetivo sería desarrollar un grupo de profesionales jóvenes, dinámicos, adaptables y diversos hasta aprovechar sus posibilidades al máximo y al que la Organización pudiera acudir para cubrir plazas de gestión de categoría intermedia y superior a mediano y largo plazo.

14. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos gestionaría el programa de manera centralizada, en estrecha cooperación con los grupos de expertos de las respectivas redes laborales y departamentos.

A. Puestos

15. El programa utilizaría todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y el 15% de los puestos vacantes financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios y a cuentas de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz en las categorías P-1 y P-2 (aproximadamente de 130 a 180 al año), excluidos los puestos de idiomas. A todos los candidatos se les otorgaría un estatus geográfico con independencia de cuál fuera la fuente de su financiación. La inclusión de una pequeña cantidad de puestos extrapresupuestarios posibilitaría la rotación del personal entre diferentes ubicaciones y ello ofrecería a los profesionales jóvenes una mayor oportunidad para adquirir experiencia en otros lugares de destino. Esto, a su vez, generaría una mayor capacidad de comprensión de las diferentes actividades que se realizan en la Organización y permitiría al personal desarrollarse profesionalmente y contribuir a crear una fuerza de trabajo dinámica y adaptable de ámbito mundial que pudiera cumplir mejor sus mandatos.

B. Candidatos a los que se dirige

16. El programa atraería a licenciados universitarios jóvenes, dinámicos y adaptables con un origen geográfico diverso y de ambos géneros, dispuestos a dedicarse a cumplir el objetivo y ejecutar los mandatos de la Organización y que están buscando una carrera profesional internacional estimulante con oportunidades en la Secretaría. Además, el programa permitiría asegurar que las aptitudes profesionales del personal cumplen las exigencias del trabajo adecuando los conocimientos especializados y la experiencia necesarios para cubrir las plazas de las categorías subalternas a los candidatos que estén capacitados y sean aptos para cada vacante.

Nacionalidad

17. De forma similar a como ocurre con el sistema que actualmente se está aplicando, el programa estaría abierto a profesionales jóvenes de Estados Miembros no representados, insuficientemente representados o que corren el riesgo de encontrarse en esta situación.

Edad

18. Los candidatos deberían tener como máximo 26 años de edad al finalizar el año civil en el que se realice el examen. Para los Estados Miembros que tengan servicio militar obligatorio, se deberían hacer los ajustes necesarios para tomar en consideración el período de tiempo que dure dicho servicio.

Educación

19. De forma similar a lo que ocurre con los requisitos exigidos actualmente, los candidatos deberían tener al menos un título universitario de primer grado (título de licenciado o equivalente) en una materia pertinente.

Idiomas

20. De forma similar a lo que ocurre con los requisitos que se exigen actualmente, los candidatos deberían dominar el francés o el inglés.

Experiencia laboral

21. De forma similar a lo que ocurre con los requisitos que se exigen actualmente, no se requeriría experiencia laboral previa.

22. El programa para profesionales jóvenes incorpora muchos elementos, algunos de los cuales se podrían aplicar inmediatamente, mientras que otros requerirían algún tiempo para desarrollarlos de forma más completa. En el cuadro 1 se destacan los diferentes componentes del actual programa del concurso nacional de contratación y los cambios que se aplicarían en la primera fase (de 2010 a 2012) y la segunda fase (de 2013 en adelante) del programa.

Cuadro 1
Cambios propuestos en el programa del concurso nacional de contratación

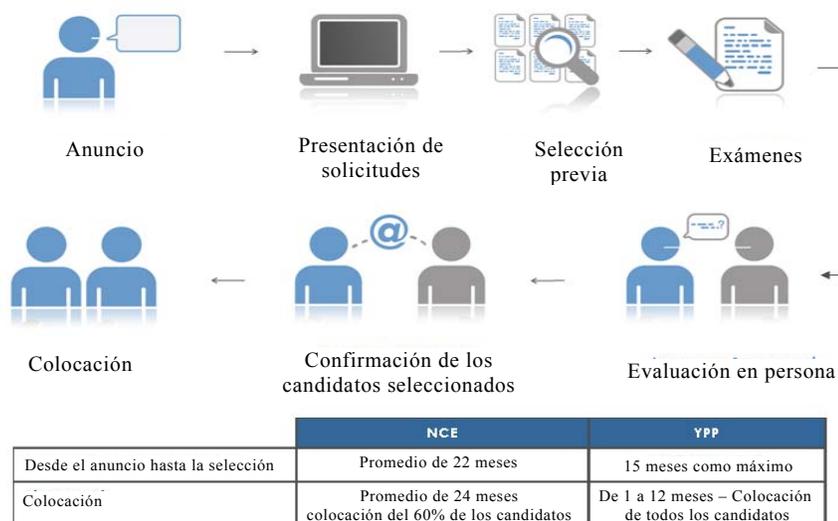
	<i>Concurso nacional de contratación actual</i>	<i>Primera fase: 2011-2012</i>	<i>Segunda fase: 2013 en adelante</i>
1. Puestos	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto ordinario (puestos sujetos a distribución geográfica) 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto ordinario 15% de los puestos vacantes financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios y cuentas de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto ordinario 10% de los puestos vacantes financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios y cuentas de apoyo
2. Condiciones exigidas/Candidatos a los que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> De los Estados Miembros que no están representados, están insuficientemente representados o se encuentran por debajo del valor equidistante Menores de 32 años, inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> De los Estados Miembros que no están representados, están insuficientemente representados o se encuentran por debajo del valor equidistante Menores de 26 años, inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> De los Estados Miembros que no están representados, están insuficientemente representados o se encuentran por debajo del valor equidistante Menores de 26 años, inclusive
3. Selección previa de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> Manual Algunos países hacen su propia selección Un máximo de 40 candidatos por país por cada grupo ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Automatizada (<i>Inspira</i>) y manual Algunos países hacen su propia selección Un máximo de 40 candidatos por país por cada grupo ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> Automatizada (<i>Inspira</i>) y manual La selección previa no es llevada a cabo por los países Sin límite alguno
4. Exámenes	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito 	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito con mejoras introducidas en el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> En línea o informatizados Revisión exhaustiva del contenido de los exámenes para adecuarlo a los nuevos criterios de admisibilidad
5. Lista	<ul style="list-style-type: none"> Puede mantenerse indefinidamente 	<ul style="list-style-type: none"> Válida por un año/lista de reserva del 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Válida por un año/lista de reserva del 10%
6. Promoción de las perspectivas de carrera: colocación	<ul style="list-style-type: none"> Inexistente 	<ul style="list-style-type: none"> Colocación inicial centralizada en la categoría P-1 Colocación en la categoría P-2 en un lugar de destino diferente tras dos años iniciales con una actuación profesional satisfactoria 	<ul style="list-style-type: none"> Colocación inicial centralizada en la categoría P-1 Colocación en la categoría P-2 en un lugar de destino diferente tras dos años iniciales con una actuación profesional satisfactoria

	<i>Concurso nacional de contratación actual</i>	<i>Primera fase: 2011-2012</i>	<i>Segunda fase: 2013 en adelante</i>
7. Promoción de las perspectivas de carrera: orientación, formación y promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de una semana de duración en el primer año • Tutor 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de dos semanas de duración en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y la Base Logística de las Naciones Unidas al comienzo de la colocación • Plan de formación y desarrollo de dos años de duración • Presupuesto para formación asignado y dedicado a cada candidato, similar al programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, con el fin de ofrecer oportunidades de formación pertinente para su ámbito profesional y los conocimientos especializados que tienen que adquirir • Tutor • Prioridad para los puestos de la categoría P-3 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de dos semanas de duración en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y la Base Logística de las Naciones Unidas al comienzo de la colocación • Plan de formación y desarrollo de dos años de duración • Presupuesto para formación asignado y dedicado • Tutor • Prioridad para los puestos de la categoría P-3 • Formación en el empleo (requiere la evaluación de las necesidades)

C. Componentes del programa

23. El programa para profesionales jóvenes se basaría en los procesos y componentes que caracterizan en la actualidad al procedimiento del concurso nacional de contratación, fomentaría la divulgación centrada en los candidatos a los que va dirigido y utilizaría *Inspira* para asegurar no solamente que se identifica, selecciona e incorpora a la Organización a candidatos de gran valía, sino además que se ofrecen oportunidades de desarrollo y promoción de las perspectivas de carrera. En el gráfico IV se muestra un esquema del proceso del programa. Los siguientes párrafos ofrecen una descripción detallada de los diferentes componentes del programa.

Gráfico IV
Esquema del proceso del programa para profesionales jóvenes



1. Divulgación

24. Las iniciativas en materia de divulgación son esenciales para abordar de forma eficiente la condición de la representación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, así como para identificar los candidatos adecuados para el programa para profesionales jóvenes en las redes laborales correspondientes. La Organización identificará las necesidades existentes y trabajará en asociación con los Estados Miembros para desarrollar determinadas actividades de divulgación apropiadas que ayuden a mejorar la diversidad en el seno de la Organización, destinadas en particular a los países no representados e insuficientemente representados. La labor de divulgación incluiría la puesta en marcha de misiones de divulgación, la asistencia a ferias sobre perspectivas de carrera y la organización de sesiones informativas.

2. Proceso de presentación de solicitudes

25. El programa para profesionales jóvenes se convertiría en el sistema de incorporación para cubrir la mayoría de las plazas de las categorías subalternas en toda la Secretaría. En la primera fase las solicitudes estarían gestionadas en los mismos grupos profesionales (anteriormente denominados “grupos ocupacionales”) que los del actual concurso nacional de contratación. En la segunda fase las solicitudes estarían gestionadas en redes laborales amplias, como las de gestión y apoyo a las operaciones (MAGNET), política, paz y seguridad (POLNET) y desarrollo económico y social (ECONET).

26. Los candidatos interesados presentarían sus solicitudes en línea en el portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas por medio de *Inspira*. En dicho portal también estaría disponible la información sobre el programa, incluidos los procedimientos de los exámenes y de presentación de solicitudes.

3. Proceso de selección previa

27. Con el fin de gestionar el gran número de solicitudes, el proceso de presentación de solicitudes y selección previa se haría en línea utilizando *Inspira*. El proceso de selección previa constaría de dos partes.

28. Se realizaría una evaluación de las condiciones exigidas para asegurar que se cumplen plenamente los requisitos mínimos como la edad, la educación y la nacionalidad.

29. En la segunda parte de la selección previa se evaluaría el nivel básico de conocimientos o competencia técnica de los candidatos en el ámbito técnico correspondiente mediante preguntas relacionadas con el tema. Las preguntas se formularían con ayuda de los expertos en las pruebas y la materia en cuestión en las redes laborales y los departamentos sustantivos. Al establecer un filtro para los solicitantes en una fase temprana del proceso se conseguiría un grupo de candidatos más idóneos y ello permitiría que la labor manual de selección se centrara en el examen de los mejores candidatos. Esta capacidad se ha desarrollado en *Inspira* y se pondría en práctica para el programa para profesionales jóvenes por medio de la misma plataforma.

4. Proceso de exámenes

30. Tras haber realizado una selección previa de los candidatos, habría un proceso de exámenes compuesto por dos partes que se llevaría a cabo una vez al año.

31. La primera parte estaría constituida por un examen técnico que serviría para evaluar el dominio del tema en cuestión. Al igual que ocurre en el actual proceso de presentación de solicitudes, el examen técnico se basaría en los grupos profesionales que existen en la actualidad para el concurso nacional de contratación. En la segunda fase los grupos profesionales se adecuarían a las redes laborales (gestión y apoyo a las operaciones; política, paz y seguridad; desarrollo económico y social; sistemas de información y tecnología de las comunicaciones; asuntos jurídicos; información pública y relaciones externas; y seguridad). No habría un examen en la gestión de conferencias, puesto que la mayoría de las plazas están relacionadas con los idiomas y un número reducido de plazas podrían llenarse en gestión y apoyo a las operaciones. Esto permitiría a la Organización orientarse con un criterio holístico hacia las redes laborales para asegurarse de que su fuerza de trabajo del futuro cuenta con conocimientos más amplios y no solamente con la capacidad de trabajar en ámbitos más limitados. Asimismo, la utilización de conjuntos más amplios de grupos profesionales se adecuaría al objetivo del programa, que consiste en contratar a personal capacitado para las categorías subalternas que tenga una experiencia limitada con el fin de exponerlo a múltiples ámbitos de la Organización.

32. Inicialmente el examen se presentaría en el formato actual en papel, lo cual exige mucho personal, lleva mucho tiempo y es un método anticuado que requiere una forma particular de imprimir, empaquetar y enviar los materiales con el fin de garantizar la confidencialidad y la seguridad antes y después de la realización de los exámenes. Además, el formato en papel siempre conlleva el riesgo de retraso en la entrega de los materiales debido a circunstancias imprevistas¹.

¹ El actual formato en papel requiere imprimir más de 3.500 cuadernillos de preguntas y 3.500 cuadernillos de respuestas al año. Los cuadernillos de preguntas y respuestas tienen que ser

33. Para evitar este largo proceso que requiere mucho personal se explorarían técnicas en línea e informatizadas de realización de los exámenes que asegurarían un acceso oportuno y más amplio a los candidatos que participen en el concurso para su posible puesta en práctica en el futuro.

34. La segunda parte del proceso de exámenes sería una evaluación en persona de los candidatos que hubieran superado la prueba técnica. En la primera fase del programa esta evaluación tendría el mismo formato que el actual examen oral del concurso nacional de contratación. En la segunda fase la evaluación en persona iría más allá del examen oral, de forma que se valorarían no solamente las competencias del candidato, sino también su idoneidad para la Organización por medio de mecanismos de evaluación como escenificaciones, ejercicios en grupo, exposiciones orales y estudios psicológicos.

D. Colocación inicial, movilidad, oportunidades de ascenso y promoción de las perspectivas de carrera

1. Colocación inicial y segunda asignación

35. La colocación inicial de los profesionales jóvenes la realizaría de forma centralizada cuatro veces al año la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con las respectivas redes laborales basándose en los intereses profesionales de los candidatos, la disponibilidad de plazas y el interés de los directores de programas.

36. La movilidad funcional y geográfica sería un elemento central del programa y se ampliaría para exponer a los profesionales jóvenes a diferentes facetas de la Organización, promoviendo su desarrollo profesional y crecimiento personal y preparándolos para ocupar puestos de categoría superior en una etapa posterior de sus carreras.

37. En la actualidad se prevé que el personal contratado por medio del concurso nacional de contratación se traslade mediante un programa de reasignación planificada de dos a tres años después de haber iniciado su carrera profesional. Sin embargo, el programa no implica necesariamente un traslado geográfico. Además, no es necesario incluir los puestos en el programa. Por consiguiente, algunos candidatos no tienen la oportunidad de estar expuestos a trabajar en diferentes ubicaciones o ámbitos de la Organización.

38. En cambio, el programa para profesionales jóvenes supondría una asignación de dos años en la categoría P-1. Debido al número extremadamente reducido de

clasificados por el grupo profesional y el lugar en el que se vayan a administrar los exámenes y después empaquetarlos y sellarlos en bolsas especiales. Los paquetes de cuadernillos se envían a entre 40 y 50 centros de examen de todo el mundo y se hace un estrecho seguimiento para evitar que se pierdan o se dañen. Una vez que han finalizado los exámenes, los cuadernillos se vuelven a empaquetar, se sellan y se devuelven a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos desde los centros de examen. Se cotejan los cuadernillos devueltos con las listas de firmas de los solicitantes para cerciorarse de que se han devuelto los cuadernillos correctos. Antes de que los cuadernillos de respuestas se distribuyan a los examinadores, se clasifican por idiomas. A continuación cada cuadernillo se numera con una perforadora, se retira su cubierta y las hojas de respuestas restantes se clasifican en función de las preguntas, se grapan y se entregan en mano a los examinadores.

plazas de la categoría P-1, a los candidatos se les asignaría la categoría P-1 pero ocuparían puestos de categoría P-2. Tras haber sido evaluado con éxito, el candidato rotaría a un lugar de destino diferente en la categoría P-2. En concreto, un candidato que haya estado en un lugar de destino en que hay una sede se trasladaría a una oficina local o a una comisión regional y viceversa.

39. Al establecer la colocación central de los candidatos durante los períodos del año designados para ello, el programa aseguraría la colocación de todos los candidatos aprobados eliminando la lista y seleccionando solamente el número de candidatos necesarios (más una pequeña lista de reserva) determinado mediante una planificación más sistemática para los puestos disponibles de la categoría P-2. Esto también permitiría una mejor planificación y una mayor certidumbre para los directores de programas, puesto que tendrían una información más exacta acerca de cuándo se incorporarían los candidatos a su equipo. Los candidatos aprobados a los que no se les asignara plaza en un año serían apartados del programa, pero podrían volver a presentarse al concurso.

40. Para la colocación inicial a cada candidato se le presentaría una lista de tres plazas, al menos una de las cuales estaría situada en un lugar de destino en que hay una sede y otra en un lugar de destino fuera de las sedes. Se pediría a los candidatos que las ordenaran según su preferencia, teniendo en cuenta que aceptarían cualquier plaza que se les ofreciera para su primera colocación y una plaza diferente en un lugar de destino distinto para la segunda colocación. Al candidato se le enviaría una breve descripción de cada plaza. Asimismo, los administradores de cada plaza recibirían una lista de tres candidatos considerados los más idóneos para ella, basándose en los requisitos de la plaza y el perfil de los candidatos. Se pediría a los administradores que clasificaran a los candidatos e indicaran sus preferencias, teniendo en cuenta que aceptarían a cualquiera de los candidatos que se les ofreciera. A los administradores se les enviaría un breve perfil de los candidatos. No se requerirían entrevistas, a menos que las solicitaran los administradores. Toda la información sería enviada a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que se encargaría de adjudicar las plazas a los candidatos. Esto se podría hacer de tal forma que se optimizaran las preferencias tanto de los administradores como de los candidatos. La decisión final sobre las colocaciones sería tomada por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de forma centralizada. Si bien la Oficina de Gestión de Recursos Humanos haría todo lo posible por trabajar con los departamentos para facilitar la colocación de sus candidatos preferidos, en el supuesto de que existiera alguna discrepancia entre la Oficina y sus clientes (los departamentos), la decisión final sobre las colocaciones la tomaría el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

2. Promoción de las perspectivas de carrera

41. La promoción de las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes en el programa incluiría la orientación y formación iniciales, seguidas de dos asignaciones, incluido un elemento bien estructurado de evaluación de la actuación profesional, aprendizaje y desarrollo.

Orientación y formación

42. Una vez que se hubiera asignado una primera colocación a todos los candidatos de la lista, se les invitaría a un programa especial de orientación y

formación antes de que asumieran sus funciones. Este programa se podría ofrecer en un lugar de destino en que haya una sede o en una base logística que preste apoyo sobre el terreno, dependiendo de si la primera colocación se encuentra en un lugar de destino en que hay una sede o en una misión de mantenimiento de la paz. Ya existe un prototipo de este programa, que es el programa de orientación y formación de una semana de duración ofrecido para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. La orientación sería revisada y ampliada hasta dos semanas de acuerdo con los nuevos objetivos del programa para profesionales jóvenes e incluiría el desarrollo de los planes individuales de promoción de las perspectivas de carrera. El programa de orientación se ofrecería trimestralmente para los candidatos que se incorporaran a la Organización.

43. El programa constaría de dos partes: un programa de orientación y formación generales para todos los grupos profesionales y una orientación específica para las diferentes redes laborales ofrecida por separado para cada una de ellas.

44. Una vez que los candidatos hubieran completado los programas, se marcharían a sus respectivos lugares de destino. También se podría ofrecer un programa de orientación específico de cada lugar de destino, que normalmente se realiza cuando a dichos lugares de destino llega nuevo personal.

45. Para reforzar el apoyo a la formación, se podría asignar un presupuesto para esta actividad por un importe de 2.500 dólares para cada candidato, al igual que se hace para el programa de expertos asociados. Esto permitiría formar a cada candidato en su ámbito de trabajo y en los conocimientos especializados que tendría que adquirir. A los efectos del programa, la asignación presupuestaria estaría financiada con los recursos generales de formación con los que cuenta la Oficina de Gestión de Recursos Humanos una vez que se haya efectuado una nueva distribución de los fondos en función de las prioridades para poder satisfacer esta necesidad.

Programa de orientación e introducción específico para cada red laboral (grupo ocupacional)

46. Esta parte del programa se realizaría de forma separada para cada red laboral y abarcaría todos los aspectos necesarios para iniciar una carrera profesional en cada grupo o red. Cada red laboral desarrollaría los elementos del programa basándose en la evaluación de sus necesidades específicas.

3. Oportunidades de ascenso

47. Con el fin de dar prioridad al personal del programa para profesionales jóvenes a la hora de considerar las plazas de categoría P-3, dichas vacantes se anunciarían internamente durante 15 días. Solamente en el caso de que no se encontrara ningún candidato adecuado se anunciarían las plazas externamente. En cuanto a las plazas sobre el terreno, se tendría en cuenta al personal procedente del programa para profesionales jóvenes antes que a otros candidatos incluidos en la lista correspondiente.

4. Gestión de la actuación profesional

48. Se haría un estrecho seguimiento de la actuación de los profesionales jóvenes, incluidos el establecimiento y el logro de objetivos de aprendizaje y desarrollo, durante cada una de sus dos primeras asignaciones. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en cooperación con los respectivos administradores, se aseguraría de que todos los participantes en el programa tuvieran un plan de trabajo definido, unos objetivos en cuanto a la actuación profesional, un plan de formación y aprendizaje y unos objetivos generales de promoción de las perspectivas de carrera. La actuación profesional estaría gestionada por medio del sistema de gestión ya establecido.

49. Las oficinas locales de recursos humanos ofrecerían a los supervisores del personal contratado en virtud del programa una exposición informativa especial con el fin de asegurarse de que entienden los detalles y aprecian la importancia del papel de los administradores y las oficinas locales de recursos humanos en la orientación y el apoyo al crecimiento y el desarrollo de los funcionarios jóvenes del Cuadro Orgánico.

50. El informe de la actuación profesional preparado por el supervisor al final de cada asignación sería un importante componente a la hora de tomar una decisión acerca de la siguiente asignación o del siguiente paso en la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios jóvenes del Cuadro Orgánico.

5. Concurso para la contratación para el Cuadro Orgánico de funcionarios de otras categorías

51. El concurso para la contratación para el Cuadro Orgánico de funcionarios de otras categorías (concurso para ascender al Cuadro Orgánico) estaría integrado en el programa para profesionales jóvenes, salvo que no se aplicarían los límites de edad a los candidatos que quieran ascender al Cuadro Orgánico. En su formato actual, los puestos específicos están reservados para los candidatos aprobados, cuyo número será hasta el 10% del número de funcionarios, dejando al margen al personal de los servicios de idiomas, contratados durante el año civil anterior en las categorías subalternas del Cuadro Orgánico (P-1 y P-2), más tres puestos de los lugares de destino que habitualmente tienen una elevada tasa de vacantes y siete puestos no sujetos a distribución geográfica. En el programa para profesionales jóvenes el 10% del conjunto total de plazas disponibles para este se destinaría a los candidatos que aprueben el concurso para ascender al Cuadro Orgánico, a los que se podría colocar en cualquier puesto disponible.

52. Los criterios de admisibilidad actualmente en vigor se seguirían aplicando. Si bien el actual concurso para ascender al Cuadro Orgánico se adecua al concurso nacional de contratación, hoy en día la calificación de sus exámenes es realizada por separado por examinadores diferentes. Sin embargo, en el programa para profesionales jóvenes los mismos examinadores calificarían los exámenes de ambos grupos con el fin de asegurar la justicia, la coherencia y la eficiencia.

53. La misma política en materia de rotación que la propuesta anteriormente para el programa para profesionales jóvenes (véanse párrs. 36 a 38) se aplicaría a los candidatos que aprueben el concurso para ascender al Cuadro Orgánico en su primera y segunda asignación. Los candidatos que aprueben este concurso tendrían que trasladarse a un lugar de destino diferente para su primera asignación. Para la

segunda asignación también se trasladarían a un lugar de destino diferente, que podría ser el lugar de destino inicial en el que habían estado prestando servicios antes de su primera asignación. Además, puesto que el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en determinados lugares de destino tiene sueldos superiores a los de la categoría P-1 en algunos lugares de destino, se aplicarían medidas transitorias para asegurar que los candidatos que aprueben el concurso para ascender al Cuadro Orgánico no reciban remuneraciones inferiores a las que recibían en el Cuadro de Servicios Generales.

Vínculos con el concurso nacional de contratación

54. La mejora del proceso institucional que resultó del examen mencionado en el párrafo 3 ya se ha puesto en marcha para el concurso nacional de contratación en 2010. Las principales mejoras incluyen la reducción del período de presentación de solicitudes de seis meses a tres meses y medio, la obtención del consentimiento de los administradores superiores antes del inicio del concurso para asegurar la designación de los miembros de la junta de exámenes que se dedicarán a calificar los exámenes durante un determinado período de tiempo (por ejemplo, dos semanas) y el suministro de formación a los miembros de la junta que participen en la preparación y calificación de los exámenes. Se prevé que estas mejoras reducirán significativamente el tiempo que requiere este proceso en su conjunto, que en la actualidad es aproximadamente de nueve meses. Las mejoras introducidas en el proceso institucional y la experiencia adquirida del concurso nacional de contratación existente también se tendrían en cuenta en el futuro desarrollo del programa para profesionales jóvenes, incluida la evaluación de un proceso en línea e informatizado de selección previa, exámenes y colocación.

Racionalización de las listas

55. La Secretaría se ha esforzado por racionalizar la actual lista de candidatos aprobados en el concurso nacional de contratación. En octubre de 2009 había 521 candidatos en la lista. La Organización inició un proceso de comunicación con cada uno de los candidatos incluidos en la lista para confirmar su interés y disponibilidad para una colocación en la categoría P-2. La Secretaría intentó localizar a cuantos candidatos fuera posible por distintos medios, incluso realizando búsquedas en Internet y contactando con las misiones permanentes para que le ayudaran a encontrarlos. Los candidatos que no pudieron ser localizados se consideraron inactivos y no serían tenidos en cuenta para ninguna plaza hasta que se les localizara.

56. Por medio de esta labor, así como mediante el examen del proceso institucional, se determinó que el mantenimiento en la lista durante un período de cuatro a cinco años disminuía significativamente las posibilidades de ser seleccionado por varias razones: a) los directores de programas suelen preferir a los candidatos que han aprobado el concurso recientemente; b) los candidatos han acumulado varios años de experiencia, de forma que están capacitados para desempeñar los puestos de trabajo de la categoría P-3 y ya no están interesados en las plazas de la categoría P-2; y c) la información de contacto de los candidatos está desactualizada y no hay forma de contactar con ellos.

57. Al final de esta labor, resultó que 75 candidatos no habían podido ser localizados o no mostraron interés, 114 solamente estaban interesados en las plazas

de la categoría P-3 y 168 habían sido colocados. Se añadieron a la lista los 167 candidatos que habían aprobado los concursos de 2009, de forma que en total los candidatos incluidos en ella eran 331. Teniendo en cuenta que los 21 candidatos mayores de 40 años y los 94 candidatos que habían estado incluidos en la lista activa durante más de cinco años tenían muy pocas probabilidades de ser contratados, en realidad la lista activa estaba constituida por 216 candidatos en julio de 2010 (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Racionalización de la lista del concurso nacional de contratación (julio de 2010)

Candidatos incluidos en la lista en el tercer trimestre de 2009	521
Candidatos no localizados o no interesados	-75
Candidatos interesados solamente en la categoría P-3	-114
Candidatos colocados desde octubre de 2009	-168
Candidatos aprobados en 2009	167
Subtotal	331
Candidatos mayores de 40 años	-21
Candidatos incluidos en la lista durante más de cinco años	-94
Total	216

58. Para acelerar la colocación de los candidatos incluidos en la lista, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha empezado a realizar estudios trimestrales de la ocupación de los puestos en relación con los puestos sujetos a distribución geográfica de la categoría P-2 cubiertos por medio del concurso para ascender al Cuadro Orgánico e identificará los puestos que queden vacantes o no estén cubiertos adecuadamente durante al menos tres meses. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos llenará esas plazas directamente en virtud de la autorización otorgada por la Asamblea General al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. Se ha conseguido llenar rápidamente esas plazas reforzando la comunicación con los departamentos y las oficinas sobre la responsabilidad de los directores de programas de empezar a llenar con puntualidad los puestos vacantes de la categoría P-2 utilizando las listas de los concursos nacionales de contratación.

Proyecto piloto para la colocación de los candidatos incluidos en las listas del concurso nacional de contratación y el concurso para ascender al Cuadro Orgánico en los puestos sobre el terreno

59. Recientemente se ha puesto en marcha un proyecto piloto para la colocación de los candidatos incluidos en las listas del concurso nacional de contratación y el concurso para ascender al Cuadro Orgánico en los puestos de categoría P-2 de las misiones sobre el terreno. A tal efecto, se encontraron unas 150 plazas en diferentes misiones sobre el terreno que representaban a distintos grupos ocupacionales y cargos. A todos los candidatos activos incluidos en la lista se les comunicó esta oportunidad y se los invitó a mostrar su interés en una asignación sobre el terreno. Un total de 36 candidatos respondieron afirmativamente y 6 recibieron una oferta basada en sus preferencias y las necesidades de la Organización. Los candidatos que

aceptaran la oferta serían invitados a una orientación especial y una formación introductoria para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en Brindisi antes de marcharse a su destino sobre el terreno. A los participantes en el programa se les ofrece un contrato inicial de plazo fijo de uno o dos años y posteriormente se incorporan a la Organización ocupando puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario por alguno de los medios ya establecidos, incluido el programa de reasignación planificada (véase más adelante).

Integración del programa de reasignación planificada y colocación del personal que asciende al Cuadro Orgánico mediante la colocación utilizando la lista del concurso nacional de contratación

60. Uno de los principales obstáculos para lograr una colocación eficiente de los candidatos de la lista del concurso nacional de contratación era el hecho de que las plazas de categoría P-2 disponibles tuvieron que quedar congeladas durante la mayor parte del año debido a la puesta en marcha del programa de reasignación planificada o de la colocación del personal que ascendía al Cuadro Orgánico. El tiempo durante el cual dichos puestos estuvieron disponibles para la contratación entre los dos períodos de paralización a menudo no fue suficiente para identificar e incorporar a un candidato adecuado del concurso nacional de contratación. Como consecuencia de ello, las plazas de categoría P-2 no se pueden llenar con puntualidad. Con el fin de abordar este problema, a partir de finales de 2009 el programa de reasignación planificada y la colocación del personal que ascendía al Cuadro Orgánico se combinaron con gran éxito y los puestos conexos no quedaron paralizados durante un largo período de tiempo. Se utilizará una versión revisada de este proceso para el concurso nacional de contratación de 2010.

Consecuencias para los recursos

61. No existen los recursos adicionales inmediatos y previsibles que se necesitan para la puesta en práctica del programa para profesionales jóvenes. El programa requeriría los siguientes recursos, que podrían redistribuirse tomándolos de los recursos existentes y utilizando las capacidades existentes de la siguiente forma:

a) Primera fase: Como se ha indicado anteriormente, se necesitaría un presupuesto para formación por un valor total máximo de 450.000 dólares al año (2.500 dólares por persona para aproximadamente 180 candidatos). Como se ha indicado, esto se lograría con la reasignación de los fondos para formación que recibe la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

b) Segunda fase:

i) Se seguiría necesitando un presupuesto para formación por un valor total máximo de 450.000 dólares al año (2.500 dólares por persona para aproximadamente 180 candidatos). Como se ha indicado anteriormente, esto se lograría con la reasignación de los fondos para formación, que recibe la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

ii) Si bien la preparación de exámenes en línea e informatizados requeriría recursos adicionales, la Secretaría realizaría un estudio de viabilidad sobre dichos exámenes y entregaría posteriormente a la Asamblea General los resultados del estudio, incluidas las consecuencias para los recursos.

III. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

62. Se solicita a la Asamblea General que:

a) Apruebe el cambio del límite de edad para el concurso nacional de contratación de 32 a 26 años y autorice al Secretario General a hacer los ajustes necesarios para los Estados Miembros que tengan servicio militar obligatorio;

b) Apruebe el uso del 15% de los puestos vacantes financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios y a cuentas de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz para el programa para profesionales jóvenes;

c) Apruebe la divulgación en el ámbito interno de las plazas de categoría P-3 durante 15 días con el fin de dar prioridad a los candidatos del programa para profesionales jóvenes y su posterior divulgación en el exterior si no se encontrara ningún candidato adecuado.

Anexo I

Lista de recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación (A/62/707)

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas^a</i>
1. La Asamblea General debería pedir al Secretario General que le informara en su sexagésimo tercer período de sesiones sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas en el informe, en particular las encaminadas a reducir la duración del proceso del concurso y mejorar la gestión de las listas.	Párrs. 22, 33, 55 y 58 a 60
2. El Secretario General debería reglamentar mediante una publicación administrativa todo el proceso del concurso, incluso el anuncio, la convocación y la organización del concurso, y determinar claramente la delegación de atribuciones en los distintos elementos del proceso de toma de decisiones y ejecución.	Párrs. 3, 12 y 14
3. El Secretario General debería tomar medidas concertadas para mejorar la fiabilidad de la planificación del personal dedicado al concurso nacional de contratación e integrarla de forma coherente en la planificación estratégica general del personal de la Organización.	Párrs. 12, 13 y 35
4. El Secretario General debería velar por que la determinación de los grupos ocupacionales en los que se organizan concursos sea conforme con la política general de recursos humanos de la Organización.	Párrs. 25 y 31
5. El Secretario General debería elaborar y aplicar una serie de medidas encaminadas a reducir la duración del actual proceso del concurso nacional de contratación, en particular la fase de exámenes, invirtiendo en el proceso recursos financieros proporcionados. Se deberían fijar y publicar las fechas exactas del comienzo y del final de la fase de exámenes.	Párrs. 15, 26 y 61
6. El Secretario General debería emprender medidas encaminadas a lograr una mayor responsabilidad institucional común en la Organización en apoyo de la labor desarrollada por las juntas especializadas de examinadores. Con el fin de mantener la elevada calidad del proceso de exámenes, deberían establecerse criterios detallados para la selección de los miembros de las juntas y debería reconocerse adecuadamente en la evaluación de la actuación profesional el trabajo realizado por dichos miembros.	Párr. 54

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas^a</i>
7. En el marco de la nueva publicación administrativa que reglamenta el sistema del concurso nacional de contratación, el Secretario General debería reorganizar y fortalecer la Junta Central de Exámenes para la Contratación con el mandato de que desempeñe un importante papel de supervisión estratégica en el proceso del concurso.	Se publicará una instrucción administrativa una vez que la Asamblea General haya realizado el examen. Mientras tanto, este año los miembros de las juntas están recibiendo una formación especializada.
8. El Secretario General debería elaborar y poner en práctica un plan de acción con miras a reorganizar el actual sistema de gestión de la lista del concurso nacional de contratación para subsanar las deficiencias detectadas, incluido el sistema integrado de contratación y reasignación en el nivel P-2, y fortalecer el apoyo y los instrumentos del sistema mediante las tecnologías de la información y el sitio web.	Párrs. 55 y 58 a 60
9. El Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (CEB), debería proponer que la Red de Recursos Humanos de la CEB considerara la posibilidad de que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas cooperaran voluntariamente en lo relativo a los concursos de contratación, la gestión de las listas y las cuestiones de contratación conexas.	Tras examinar en 2009 tres documentos sobre la sucesión en los cargos, la contratación de funcionarios para puestos de categoría superior y las prácticas de contratación, la Red de Recursos Humanos ha establecido un grupo de discusión para que analice más a fondo estas cuestiones.

^a Los números de los párrafos se refieren a la parte principal del presente informe.

Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/62/628)

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones</i>
1. El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debe pedir a su jefe ejecutivo que: a) proporcione información detallada y analítica respecto de la estructura por edades y otra información conexas como parte de un informe periódico sobre la gestión de los recursos humanos; y b) establezca metas y fije puntos de referencia, y los utilice para supervisar las medidas adoptadas por la organización interesada con el fin de abordar las posibles repercusiones del envejecimiento de su personal.	Párrs. 4 a 6
2. El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debe pedir a su jefe ejecutivo que examine la estructura del personal de su organización, con el fin de establecer una estructura jerárquica equilibrada. Para rejuvenecer dicha estructura, deben crearse más puestos en las categorías inferiores (P-2 y P-3) a fin de atraer a los profesionales jóvenes. Para lograrlo, debe garantizarse una cooperación y una coordinación adecuadas entre las divisiones	Párrs. 13 a 16

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones</i>
de recursos humanos y de finanzas y las divisiones sustantivas.	
3. Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, deben examinar los criterios de admisibilidad para los puestos de categoría P-3 y categorías inferiores, dando más importancia a la educación, las capacidades técnicas y el posible desempeño del trabajo.	Párrs. 17 a 22
4. Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas deben: a) tomar medidas especiales para garantizar la afluencia de profesionales jóvenes mediante campañas especiales de contratación; b) reforzar las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes mediante una mejor capacitación y el perfeccionamiento del personal; c) asignar recursos suficientes para las actividades de capacitación y desarrollo del personal; y d) solucionar adecuadamente los problemas laborales y personales de los miembros del personal, prestando una atención especial a las dificultades que tienen los profesionales jóvenes en relación con la familia.	Párrs. 23, 24 y 41 a 47
5. Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la dirección ejecutiva que: a) presente informes con regularidad que incluyan previsiones sobre jubilaciones; b) establezca indicadores de ejecución para prever las necesidades de reemplazo del personal y vigile su aplicación; y c) adopte medidas que permitan asegurar la debida transferencia de conocimientos y preservar la memoria institucional.	Corresponde a cada organización, en consulta con los órganos legislativos, responder a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. La información sobre las jubilaciones se recaba y se comunica como parte de las hojas de calificación de los planes de acción sobre recursos humanos y la gestión de recursos humanos, que incluyen un indicador que exige la publicación de las vacantes que se vayan a producir a causa de las jubilaciones seis meses antes de la fecha en que estas tengan lugar.
6. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, por conducto de su Red de Recursos Humanos, que evalúe la situación actual de la sucesión en los cargos en esas organizaciones, e incluya la sucesión en los cargos en el programa de sus reuniones ordinarias, con miras a realizar un debate a fondo para la elaboración de políticas y de un marco de sucesión en los cargos, usando los puntos de referencia amplios presentados en el informe, a los efectos de su adopción por el sistema de las Naciones Unidas.	Tras el debate de tres documentos en 2009 sobre sucesión en los cargos, contratación de funcionarios para puestos de categoría superior y prácticas de contratación, la Red de Recursos Humanos ha establecido un grupo de discusión para que examine más a fondo estas cuestiones.

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones</i>
7. La Asamblea General debe pedir al Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que emprenda un examen, con la participación del Comité Mixto de la Caja Común Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y la CAPI, de la posibilidad de cambiar la edad obligatoria de separación del servicio, habida cuenta del número de inminentes jubilaciones en el sistema de las Naciones Unidas y teniendo debidamente en cuenta el aumento de la esperanza de vida a los 60 años.	La cuestión fue examinada por la CAPI y la Red de Recursos Humanos en 2009 y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal en julio de 2010.
8. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en coordinación con la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la CAPI, deben revisar las reglamentaciones y los límites económicos actuales relativos al empleo de los jubilados, con miras a flexibilizarlos, y presentar una propuesta adecuada a sus respectivos órganos legislativos.	El Secretario General no propone ningún cambio en la política que se está aplicando actualmente.

Los jóvenes profesionales en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: contratación, gestión y retención (A/55/798)

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones</i>
1. Las secretarías deberían ocuparse especialmente de rebajar la edad de contratación en todos los puestos del Cuadro Orgánico y en particular para las categorías de P-1 a P-3. Por su parte, la Secretaría tal vez desee considerar si es adecuado el límite de edad que actualmente se impone a los candidatos de los concursos nacionales de contratación.	Párrs. 18 y 22
2. Se deberían vigilar más atentamente las tendencias en materia de terminación de empleo del personal del Cuadro Orgánico del sistema de las Naciones Unidas mediante: a) la inclusión por parte del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas en su publicación anual "Estadísticas del personal" de datos sobre las terminaciones de empleo del personal del Cuadro Orgánico desglosadas por categoría y tipo de separación del servicio; b) la preparación de cuestionarios finales por las secretarías que aún no los han instituido, para identificar mejor las causas de las renunciaciones. Los cuestionarios pueden completarse o sustituirse por entrevistas oficiales de salida.	La CAPI y la Red de Recursos Humanos examinaron la cuestión en 2009 y se aprobó un cuestionario estándar de fin de servicio.
3. Las secretarías de todas las organizaciones interesadas deberían acelerar los procedimientos de contratación fijando plazos estrictos para el examen de las candidaturas por los encargados y para la asignación de destino a los candidatos.	Párr. 58

Recomendación	Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones
4. La Secretaría debería tomar más medidas para acelerar la asignación de destino a los candidatos que hayan aprobado el concurso nacional de contratación, para reducir el número de candidatos que figuran actualmente en la lista y para optimizar el uso de esta: a) reforzando la conexión entre la planificación de recursos humanos, los exámenes y la dotación de personal, que no deben llevarse a cabo como operaciones separadas sino como un proceso integrado; b) presentando propuestas a la Asamblea General para controlar el número de candidatos en la lista, como los plazos de validez o la suspensión automática de los concursos para los grupos ocupacionales en cuyas listas figuran más candidatos del número preestablecido; c) compartiendo la lista con otras organizaciones, especialmente para ámbitos ocupacionales comunes.	Párrs. 39, 55 y 58 a 60
5. La Asamblea General tal vez desee pedir a los Estados Miembros que cooperen más eficazmente en la organización de los concursos y, en particular, en su publicidad. El Secretario General también podría incluir en los informes periódicos sobre la gestión de los recursos humanos ejemplos de buenas prácticas en ese ámbito.	Los Estados Miembros que participan en el concurso de 2010 están realizando un esfuerzo concertado para organizarlo y darle publicidad.
6. Las secretarías que no lo hayan hecho deberían establecer estructuras que ayudaran a la buena integración de los jóvenes profesionales durante los primeros meses: a) indicando claramente los funcionarios de enlace de los servicios de recursos humanos/personal o departamentos sustantivos que se encarguen de ayudar a los recién contratados a solucionar todos los problemas prácticos; b) preparando cursos de orientación adecuados para los jóvenes profesionales. Esos cursos pueden organizarse junto con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas; c) instituyendo programas de tutores para que funcionarios más antiguos puedan orientar a los jóvenes profesionales acerca de cuestiones sustantivas y de carrera.	Párrs. 22 y 41 a 46
7. Las secretarías de las organizaciones interesadas deberían ofrecer a los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico la oportunidad de proseguir sus estudios e investigaciones en ámbitos pertinentes para su trabajo acortando el plazo para que tengan derecho a licencias para ampliar estudios o creando nuevos planes de estudios a tiempo parcial.	
8. Las secretarías de las organizaciones interesadas deberían ofrecer a los jóvenes profesionales más oportunidades de conseguir destinos en la Sede y sobre el terreno durante sus cinco o seis primeros años de contrato. La Secretaría de las Naciones Unidas, en particular, debería seguir mejorando las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes. En su momento debería evaluar las repercusiones de su Programa de Reasignaciones Planificadas para cerciorarse de que facilita la movilidad no sólo entre los departamentos sino también entre los lugares de destino y que contribuye a la movilidad vertical y lateral.	Párrs. 35, 36, 40 y 59

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones</i>
9. Los administradores de las organizaciones interesadas deberían dedicar tiempo y atención suficientes a la promoción de su personal subalterno del Cuadro Orgánico. La evaluación de su actuación profesional debería incluir una valoración del modo en que desempeñan esta función.	Párrs. 48 a 50
10. Se debería tratar de facilitar el empleo del cónyuge de la manera siguiente: a) las secretarías, en los principales lugares de destino, deberían establecer programas conjuntos de transición relacionados con el trabajo y la familia; b) los órganos rectores de las organizaciones que todavía prohíben emplear a los cónyuges deberían eliminar esta restricción enmendando las cláusulas correspondientes del estatuto del personal; c) la Asamblea General debería renovar su llamamiento a los gobiernos de los países sede para que consideren la posibilidad de conceder permisos de trabajo para los cónyuges que acompañan a los funcionarios y vigilar que se apliquen las resoluciones pertinentes.	Esta cuestión está permanentemente en la agenda tanto de la Secretaría de las Naciones Unidas como de la Red de Recursos Humanos.

Anexo II

Solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución 63/250

Resolución 63/250 de la Asamblea General

<i>Recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
1. 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 (secc. IV, párr. 2).	Informe sobre el programa para profesionales jóvenes
2. Pide al Secretario General que asegure la rápida colocación de los candidatos que han aprobado concursos nacionales (ibíd., párr. 4).	Párrs. 55 y 58
3. 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 (ibíd., párr. 6).	Párrs. 22, 33, 55 y 58 a 60
4. Pide 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 (ibíd., párr. 7).	La Red de Recursos Humanos y la CAPI examinaron la cuestión de la movilidad interinstitucional en 2010. Esta cuestión se analizará durante el retiro del Secretario General con el Secretario General Adjunto y el Subsecretario General en 2010. El grupo de discusión de la Red de Recursos Humanos examinará más a fondo esta cuestión.