



Asamblea General

Distr. general
11 de noviembre de 2014
Español
Original: inglés

Sexagésimo noveno período de sesiones

Tema 137 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable ([A/69/190](#));
- b) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: movilidad ([A/69/190/Add.1](#));
- c) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: gestión de la actuación profesional ([A/69/190/Add.2](#) y Corr.1);
- d) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: el programa para jóvenes profesionales ([A/69/190/Add.3](#));
- e) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: evaluación del sistema de intervalos convenientes ([A/69/190/Add.4](#));
- f) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/69/292](#));
- g) Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas ([A/69/292/Add.1](#));
- h) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014 ([A/69/283](#));
- i) Enmiendas del Reglamento del Personal ([A/69/117](#));
- j) Actividades de la Oficina de Ética ([A/69/332](#)).



2. Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información y aclaraciones adicionales, y para concluir, el 6 de noviembre de 2014, respuestas por escrito.

3. Las secciones II a VI del presente informe tratan del informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos y sus cuatro adiciones, enumeradas en los apartados 1 a) a e). Las secciones VII a X se refieren a otros informes del Secretario General relacionados con la gestión de los derechos humanos, que figuran en los apartados 1 f) a j).

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

4. El informe del Secretario General que figura en el documento [A/69/190](#) se presenta de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General 67/255, 68/252 y 68/265 y ofrece información actualizada sobre la aplicación de las reformas de la gestión de los recursos humanos en la Organización, que se han ido introduciendo desde el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General. En el cuadro 1 del informe sinóptico se resumen los progresos realizados en la ejecución de las reformas y la opinión del Secretario General sobre los próximos pasos que habrá de dar la Organización en los procesos de reforma.

Aplicación de la reforma de los recursos humanos

5. En su resolución 67/255, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe sobre la marcha de los trabajos en la aplicación de las reformas en curso en materia de gestión de los recursos humanos, entre otras las aprobadas en sus resoluciones 63/250, 65/247 y 67/255. En los párrafos 5 a 26 del informe sinóptico se proporciona información sobre la reforma de los arreglos contractuales del personal, incluidos el examen de los nombramientos continuos y la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno.

6. En su informe, el Secretario General pone de relieve el hecho de que las iniciativas emprendidas han contribuido a reducir la tasa de vacantes del personal de contratación internacional que presta servicios en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, que pasó del 32,5% al 30 de junio de 2008 al 17,3% al 30 de junio de 2013 ([A/69/190](#), párr. 24).

7. En cuanto a la reforma de los arreglos contractuales, tras la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General, se aprobaron los nuevos arreglos contractuales, que incluían tres tipos de nombramiento (temporal, de plazo fijo y continuo) con arreglo a una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, con efecto a partir del 1 de julio de 2009. El Secretario General plantea en su informe que la introducción de una sola serie de reglas del Reglamento del Personal es especialmente importante en el contexto del desarrollo y la aplicación de Umoja, ya que con ello se elimina la necesidad de tener que desarrollar procesos separados para la gran variedad de diferentes normas, tipos de nombramientos, prestaciones y beneficios que existían anteriormente (*ibid.*, párr. 25). Además, se han eliminado obstáculos importantes para el movimiento del personal entre la Sede y los lugares

de destino sobre el terreno, lo que el Secretario General estima necesario para que entre en vigor el marco de movilidad aprobado por la Asamblea General en su resolución 68/265 (véase la sección III).

8. El Secretario General indica que la introducción de los nombramientos temporales, con arreglo al Reglamento del Personal promulgado en julio de 2009, ha aumentado la flexibilidad de la Organización para responder a la evolución de las necesidades institucionales sin tener que contraer obligaciones a largo plazo. Sin embargo, el Secretario General indica también que, sobre la base de la experiencia adquirida hasta la fecha, el límite de 364 días establecido resulta ser demasiado corto para satisfacer determinadas necesidades temporales, por ejemplo cuando se contrata a una persona con un contrato temporal para reemplazar a un funcionario que disfruta una licencia especial sin sueldo prolongada (A/69/190, párr. 8). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que oficinas como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena habían encontrado dificultades en lo que respecta a las limitaciones de los nombramientos temporales. En el caso del ACNUDH, se habían concedido nombramientos temporales a funcionarios en puestos de apoyo a comisiones de investigación, creadas inicialmente con mandatos de menos de un año que posteriormente se habían prorrogado y cuyos puestos se financiaban por períodos de unos meses cada vez. Sin embargo, según el informe sinóptico, se han podido encontrar soluciones particulares en esos casos para asegurar la continuidad de los programas (*ibid.*). La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General decidió que los nombramientos temporales se utilizaran para nombrar funcionarios en casos de períodos estacionales o de volumen máximo de trabajo y para necesidades concretas de corto plazo de menos de un año de duración, pero que se podrían renovar por un año más cuando hubiera un aumento repentino de las necesidades o así lo requirieran las necesidades operacionales derivadas de operaciones sobre el terreno y proyectos especiales con mandatos con fecha de conclusión establecida (resolución 63/250, párr. 7). **La Comisión Consultiva observa que en este momento el Secretario General no presenta a la Asamblea General ninguna propuesta concreta.**

9. En relación con los nombramientos de plazo fijo, el Secretario General afirma que después de la introducción del nuevo Reglamento del Personal en julio de 2009 se había realizado un examen de la situación del personal sobre el terreno con nombramientos de duración limitada de la serie 300, tras el cual se renovó el nombramiento de 3.620 funcionarios de contratación internacional destacados sobre el terreno con un nuevo nombramiento de plazo fijo. Como tal, los funcionarios internacionales destacados en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales se habían integrado en el sistema de selección del personal de la Secretaría (A/69/190, párr. 9).

10. En lo que respecta al personal que anteriormente tenía nombramientos de la serie 200, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que 1.377 de los 1.406 funcionarios con nombramientos de la serie 200 al 30 de junio de 2009 habían sido transferidos el 1 de julio de 2009 a nombramientos de plazo fijo, pero limitados a la prestación de servicios en un proyecto concreto. Un año más tarde, 1.073 de esos funcionarios seguían estando limitados a la prestación de servicios en un proyecto concreto.

11. En relación con los nombramientos continuos, el Secretario General ofrece información detallada sobre el examen de 2012 para la conversión a nombramientos continuos, que se puso en marcha el 8 de julio de 2013 y que debe concluir antes del fin de septiembre de 2014 (*ibid.*, párrs. 12 y 18). La Secretaría confirmó, previa solicitud, que para esa fecha el examen había concluido.

12. La Comisión Consultiva recuerda que el cálculo del límite máximo de puestos se realiza con arreglo a los criterios fijados por la Asamblea General en su resolución 65/247, en la que se dispone que las necesidades continuas de la Organización se determinarán sobre la base de los puestos de plantilla y temporarios de más de cinco años de antigüedad y de los puestos de personal temporario general de las misiones políticas especiales (*ibid.*, párr. 17). La Asamblea decidió establecer el valor inicial de los límites máximos de puestos en el 75% del número total de puestos (resolución 65/247, párrs. 50 y 51). En su informe sinóptico, el Secretario General plantea que el límite máximo de puestos sometidos a examen en 2012 fue de 6.869 puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil y de 4.451 puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. Después de deducir el número de funcionarios con nombramientos continuos y permanentes, el número total máximo de nombramientos continuos que se podrían conceder se fijó en 3.342 para funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil y en 558 para funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos (A/69/190, párr. 13).

13. El Secretario General, en su informe sinóptico, menciona una dificultad encontrada en la aplicación de los criterios de elegibilidad que se aplican actualmente para la conversión a nombramientos continuos, a saber, el hecho de que un cierto número de funcionarios, muchos de ellos destinados sobre el terreno, habían quedado excluidos porque no tenían cuatro informes de evaluación de la actuación profesional, como se establecían en el párrafo 53 d) de la resolución 65/247 de la Asamblea General. Ello se debió a que antes de la reforma del sistema de contratos los funcionarios con nombramientos de menos de un año a menudo recibían informes de evaluación de la actuación profesional que abarcaban períodos inferiores a un año. Además, los frecuentes movimientos del personal y los supervisores durante el ciclo de evaluación del desempeño, sobre todo a otros lugares sobre el terreno, también daba lugar a informes por períodos cortos. En consecuencia, el Secretario General propone, como medida transitoria, permitir que los funcionarios que hayan obtenido calificaciones satisfactorias en todas las evaluaciones del desempeño en los cuatro años anteriores, incluidas las que abarquen menos de un año, puedan ser tenidos en cuenta para la conversión a un nombramiento continuo, en el entendido de que no se les asignarán puntos por ningún informe de evaluación de la actuación profesional correspondiente a un período menor de un año (A/69/190, párr. 15).

14. A ese respecto, la Comisión Consultiva observa que, en su informe sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General señala que el porcentaje de funcionarios con nombramientos permanentes/continuos con respecto al total de funcionarios aumentó del 11% en 2010 al 17% en 2014 (A/69/292, cuadro 2) debido al examen de conversión a nombramientos permanentes realizado por una sola vez tras la entrada en vigor del nuevo régimen de arreglos contractuales. La Comisión señala que, con las nuevas conversiones derivadas del examen anual en función del límite máximo de puestos, es probable que esta tendencia continúe en los años venideros. **La Comisión Consultiva opina que el Secretario General debería**

actuar con prudencia en lo que respecta a proponer modificaciones de las condiciones exigidas para que un funcionario sea tenido en cuenta para la conversión a un nombramiento permanente en vista de la necesidad de mantener la coherencia y la imparcialidad de un año a otro. La Comisión considera también que debería vigilarse de cerca el porcentaje de nombramientos permanentes/continuos con respecto al total de funcionarios, a fin de mantener un equilibrio adecuado en toda la fuerza de trabajo mundial de la Secretaría.

15. La Comisión Consultiva recuerda asimismo la explicación ofrecida durante su anterior examen de las medidas de reforma de la gestión de los recursos humanos en el sentido de que, aunque el aumento del número de nombramientos permanentes no tenía repercusiones financieras en lo que respecta a los beneficios y las prestaciones, las cuantías de las indemnizaciones por rescisión del nombramiento y en lugar del aviso previo que han de pagarse a los funcionarios con nombramientos permanentes o continuos eran superiores a las pagaderas a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo (A/67/545, párr. 7). En el informe sinóptico más reciente, el Secretario General indica que algunos departamentos y oficinas han expresado preocupación por las posibles obligaciones que contraerían en relación con el pago de indemnizaciones por rescisión del nombramiento de funcionarios con nombramientos continuos que ocuparan puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. Según se indica en el informe, en los casos en que se dejara de financiar un determinado puesto, la Secretaría haría lo posible por reasignar al funcionario lateralmente a fin de reducir en la medida de lo posible los pagos de indemnizaciones por rescisión del nombramiento (A/69/190, párr. 17). **A ese respecto, la Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que vigile los niveles de gastos correspondientes a indemnizaciones por rescisión del nombramiento y en lugar del aviso previo y que la informe al respecto, incluso sobre cualquier desviación de las tendencias anteriores.**

16. En los párrafos 19 a 23 de su informe sinóptico, el Secretario General también informa sobre las repercusiones de la decisión tomada por la Asamblea General en su resolución 65/248, relativa al régimen común de las Naciones Unidas, de armonizar las condiciones de servicio de los funcionarios que trabajan sobre el terreno. Gracias a la armonización de la designación de los lugares de destino como aptos o no aptos para familias y a los beneficios conexos, las tasas de movimiento del personal de contratación internacional en los lugares de destino no aptos para familias disminuyeron del 16% en el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2011 al 9,2% en el ejercicio siguiente (*ibid.*, párr. 22). Las designaciones y los ciclos de descanso y recuperación para las misiones sobre el terreno también se han armonizado para todos los funcionarios que prestan servicios en el régimen común de las Naciones Unidas, lo que promueve una mayor transparencia y equidad (*ibid.*, párr. 23). **La Comisión Consultiva no está convencida de que la disminución de las tasas de movimiento de personal pueda atribuirse exclusivamente a la armonización de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno. La Comisión considera que la cuestión debe someterse a un análisis más detallado, cuyos resultados deberían comunicarse en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.**

Planificación de la fuerza de trabajo

17. La Comisión Consultiva ha señalado en varias ocasiones la necesidad de realizar una planificación sistemática de la fuerza de trabajo (véanse [A/63/526](#), párr. 9, [A/65/537](#), párr. 9, y [A/67/545](#), párrs. 12 y 13). En el párrafo 16 de su resolución 68/252, la Asamblea General instó al Secretario General a que elaborara, con carácter prioritario, un sistema de planificación de la fuerza de trabajo y se lo presentara en su sexagésimo noveno período de sesiones.

18. En el cuadro 2 del informe sinóptico se resumen las actividades de planificación de la fuerza de trabajo que se están llevando a cabo. En el informe se señala además que se ha puesto en marcha un nuevo proyecto de planificación de la fuerza de trabajo y se llevó a cabo un proyecto piloto en la División de Servicios Médicos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ([A/69/190](#), párr. 30). Sin embargo, en términos de un esfuerzo más amplio por mejorar la planificación de la fuerza de trabajo, en el informe también se indica que es necesario seguir trabajando para adaptar esos esfuerzos al marco de planificación presupuestaria actual y al nuevo marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera. También habrá que incorporar mejoras adicionales en el sistema Inspira, incluido un inventario de competencias. Se indica, además, que se necesitará una importante inversión de recursos y tiempo (*ibid.*, párr. 33).

19. La Comisión Consultiva lamenta que no se haya facilitado información más detallada al responder a la petición de la Asamblea General sobre la elaboración de un sistema de planificación de la fuerza de trabajo. La Comisión cree que un sistema de ese tipo es indispensable para optimizar las decisiones relativas a la asignación del personal y la ejecución eficiente y eficaz de los mandatos. La Comisión considera además que se ha perdido un tiempo valioso y no ha quedado convencida de las razones que se aducen para explicar la falta de progresos notables.

20. La Comisión Consultiva confía por tanto en que el próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos contenga una estrategia plenamente desarrollada sobre la elaboración de un sistema de planificación de la fuerza de trabajo sólido (véanse también otras observaciones y recomendaciones sobre la introducción del marco de movilidad en la sección III, así como en el párrafo 151, relativo a la contratación de jubilados para puestos de adopción de decisiones).

Selección y contratación de personal

21. El Secretario General proporciona información sobre el sistema de selección y contratación del personal de la Secretaría en los párrafos 34 a 46 de su informe sinóptico. La Comisión Consultiva recuerda que la política que rige el sistema de selección del personal se promulgó en la instrucción administrativa [ST/AI/2010/3](#), sobre la base de las disposiciones de la resolución 63/250 de la Asamblea General. Posteriormente, se pusieron en marcha el nuevo portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas (<https://careers.un.org>) y el instrumento electrónico de dotación de personal (Inspira). Según se indica en el informe, Inspira ya está desplegado en todas las misiones sobre el terreno, lo que ha permitido consolidar todos los datos relativos a la contratación y crear una lista de candidatos de alcance mundial ([A/69/190](#), párr. 37).

22. La Comisión Consultiva recuerda el principio fundamental relativo a la dotación de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas que figura en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, según el cual la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

23. El gráfico que figura en el párrafo 37 del informe del Secretario General muestra que, desde la puesta en marcha de Inspira, el número de solicitudes de empleo ha venido aumentando constantemente, con un promedio de 228 solicitudes por cada anuncio de vacante en 2013, frente a 162 en 2011. El cuadro 3 contiene un desglose de los plazos para la contratación de personal cada año desde que se implantó el nuevo sistema de selección, comparados con los objetivos establecidos por la Asamblea General, así como los establecidos en los pactos del personal directivo superior con el Secretario General. En el informe se indica que, con el proceso actual de selección de personal se necesitan 213 días, en promedio, desde la publicación inicial de la vacante hasta la selección de un candidato. El plazo establecido en los pactos firmados por el personal directivo es de 143 días. **La Comisión Consultiva observa que con este objetivo no se cumple el parámetro de referencia de 120 días para cubrir los puestos, estipulado en el párrafo 18 de la resolución 65/247 de la Asamblea General.**

24. En cuanto a los plazos para la selección de personal para determinados departamentos y oficinas, la Comisión Consultiva recibió, previa solicitud, información desglosada por departamento sobre el número medio de días transcurridos desde que el directivo encargado de la contratación presentaba un anuncio de vacante para su aprobación hasta que el jefe del departamento hacía la selección en Inspira (véase el anexo I del presente informe). La Comisión observa que en tres casos (el ACNUDH, la Comisión Económica para África y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) la duración media del proceso de contratación excedió de 300 días, tanto en 2012 como en 2013.

25. **La Comisión Consultiva observa con preocupación que el tiempo medio necesario para la selección ya supera el objetivo actual en el 50% aproximadamente. La Comisión reitera que lamenta el hecho de que las mejoras de la eficiencia previstas como consecuencia de la introducción de Inspira y el perfeccionamiento de los procesos de los órganos centrales de examen no hayan redundado en una disminución del tiempo necesario para llenar las vacantes** (véanse [A/65/337](#), párr. 12, y [A/67/545](#), párr. 17).

26. La Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 34 de su resolución 67/255, la Asamblea General observó con gran preocupación que seguía sin alcanzarse el objetivo de llenar un puesto en 120 días, solicitó al Secretario General que investigara los motivos de las demoras, y le pidió que la informara sobre los resultados de esa labor, incluso presentando propuestas de medidas correctivas adecuadas. En los párrafos 38 y 39 del informe sinóptico se ofrecen detalles de un examen de los procesos institucionales iniciado en 2013 para atender esa solicitud.

27. El Secretario General afirma que la principal demora en el proceso de selección ocurre en la etapa en que los directivos encargados de la contratación evalúan y recomiendan candidatos, etapa que dura como promedio 134 días. **La Comisión Consultiva observa que ese plazo es más del triple del objetivo de 40 días fijado para esa etapa del proceso ([A/69/190](#), cuadro 3, paso 7).** Según el Secretario General, las demoras en esa etapa obedecen a que el número de

solicitantes es cada vez mayor y a que los directivos encargados de la contratación deben revisar manualmente el expediente de todos los solicitantes a fin de determinar su idoneidad para el puesto (*ibid.*, párr. 44). Para hacer frente a este problema, se están impartiendo talleres a los directivos encargados de la contratación para ayudarlos a preparar exámenes de aptitud válidos y fiables. Además, a fin de resolver el problema del procesamiento manual excesivo, durante el período examinado se hizo una prueba piloto en línea para cinco anuncios de vacantes, que permitió preparar una lista final de candidatos idóneos para su ulterior evaluación por los directivos encargados de la contratación.

28. En lo que respecta a ese proyecto piloto, se facilitó a la Comisión Consultiva, previa solicitud, información detallada sobre las diferentes etapas del proyecto experimental, las metodologías de prueba y los riesgos que se corrían al realizar evaluaciones en línea y las correspondientes medidas de mitigación de los riesgos. Se informó a la Comisión de que esas pruebas estandarizadas y automatizadas habían reducido considerablemente la cantidad de solicitudes que debían ser evaluadas manualmente por el directivo encargado de cubrir las vacantes incluidas en la prueba piloto. Ello se tradujo en una reducción del tiempo dedicado a la preselección manual en un 85% aproximadamente. Además, se observó que se redujo el tiempo necesario para la preparación y administración de exámenes.

29. La Comisión Consultiva sigue observando con preocupación que los puestos vacantes no se están cubriendo de manera oportuna y considera que debe prestarse más atención al cumplimiento puntual de todos los pasos del proceso de selección de personal. A este respecto, la Comisión hace notar los resultados positivos iniciales del proyecto piloto, en el que se utilizaron exámenes automatizados como instrumento de evaluación, y espera con interés recibir un análisis más detenido de ese enfoque para poder determinar si cabe ampliar la aplicación del proyecto piloto.

30. La Comisión Consultiva también considera que cabe realizar en esta etapa un análisis de los posibles efectos del marco de movilidad en el tiempo necesario para llenar los puestos vacantes (véase la sección III, en la que figuran las observaciones y recomendaciones de la Comisión sobre la introducción del nuevo marco).

Paridad de los géneros

31. En los párrafos 55 a 60 de su informe sinóptico, el Secretario General proporciona información sobre las medidas adoptadas y previstas para resolver las persistentes diferencias en la representación de la mujer en la Secretaría. Se indica que el porcentaje de funcionarias con respecto al total de funcionarios ha permanecido estable en aproximadamente el 33% entre junio de 2009 y junio de 2013, y que el porcentaje disminuye en las categorías superiores (A/69/190, párr. 56). El informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría muestra que el porcentaje de mujeres con respecto al total de funcionarios ha aumentado ligeramente en el último año, y que al 30 de junio de 2014 las funcionarias representaban el 34,1% del total de funcionarios (A/69/292, cuadro 2). **La Comisión Consultiva observa con preocupación que los objetivos de paridad entre los géneros en la Organización, establecidos desde 1995, no se han cumplido hasta la fecha** (véase la resolución 49/167 de la Asamblea General, párr. 2).

32. Los gráficos V y VI del último informe sobre la composición de la Secretaría (A/69/292) ilustran claramente que la disparidad entre los géneros sigue siendo significativamente más pronunciada en las operaciones sobre el terreno, donde las mujeres solo representan el 21% del total de funcionarios, mientras que en operaciones distintas de las operaciones sobre el terreno representan el 47,8%. Además, como se muestra en el cuadro 10, las mujeres siguen estando muy poco representadas en las categorías superiores. La Comisión Consultiva también observa en el cuadro 7 de ese informe que se han producido algunas mejoras con respecto al período anterior en las categorías de D-1 y Secretario General Adjunto, mientras que el número de mujeres que ocupan puestos de las categorías de D-2 y Subsecretario General ha disminuido o se ha mantenido invariable. En el informe sinóptico se indica que una de las razones principales de que así sea es que el número de mujeres que se presentan a puestos de las categorías superiores es considerablemente inferior al número de hombres, pues solo el 25% de los candidatos para ocupar puestos de las categorías de P-5, D-1 y D-2 son mujeres (A/69/190, párr. 56). **Para poder hacer una evaluación completa del número de candidatas para puestos de categoría superior, la Comisión Consultiva necesitaría disponer de información sobre los procesos de selección para llenar todos los puestos vacantes de P-5 y categorías superiores, incluidos los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto.**

33. En su informe sinóptico, el Secretario General describe los esfuerzos realizados durante el período examinado para mejorar la representación de los géneros; así, por ejemplo, se finalizó una encuesta para determinar las características que comparten los directivos de categoría superior, se presentó un vídeo dirigido a atraer a posibles mujeres candidatas, se prepararon estrategias de divulgación para cada departamento y se realizó un estudio de las dificultades encontradas para atraer y retener a las mujeres en las misiones sobre el terreno (*ibid.*, párrs. 57 a 59).

34. A ese respecto, se informó a la Comisión Consultiva, cuando solicitó información adicional acerca del escaso número de mujeres que ocupaban puestos de categoría superior, de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos había concluido recientemente un estudio comparativo de la paridad entre los géneros en los niveles superiores de las Naciones Unidas y el número de mujeres dirigentes en los sectores gubernamental y privado. Se informó a la Comisión de que las conclusiones indicaban que la proporción de mujeres que ocupaban puestos directivos en la Secretaría de las Naciones Unidas era relativamente elevada en comparación con las cifras de organizaciones de los sectores público y privado, incluidas las grandes empresas del sector privado, los parlamentos nacionales y las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales. No obstante, la Secretaría se enfrenta a los mismos problemas que los empleadores de los sectores público y privado de todo el mundo en lo que respecta a atraer a las mujeres a determinados ámbitos especializados, sobre todo en las categorías de dirección. **La Comisión Consultiva destaca que en todo análisis comparado se debe velar, en la medida de lo posible, por que las organizaciones utilizadas en la comparación sean las más idóneas. En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, la Comisión estima que los empleadores externos más apropiados para la comparación serían otras organizaciones intergubernamentales.**

35. **La Comisión Consultiva considera que los progresos realizados en el mejoramiento de la representación de la mujer en la Secretaría, en particular**

en las categorías superiores, son insatisfactorios y demasiado lentos. La Comisión considera que ello podría perjudicar la reputación de las Naciones Unidas, una organización que debe predicar con el ejemplo. La Comisión sigue creyendo que solo se encontrarán soluciones eficaces si se identifican y comprenden mejor los problemas subyacentes, que pueden variar por departamento u oficina, ubicación y ámbitos de especialización. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que emprenda actividades de divulgación selectivas y más intensas a fin de aumentar el número de candidatas calificadas e idóneas y que informe sobre los resultados de esas actividades en su próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.

Representación geográfica equitativa en la Secretaría

36. El cuadro 2 del informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/69/292) contiene una sinopsis de las tendencias demográficas del personal de la Secretaría entre 2010 y 2014. En cuanto a la representación de los Estados Miembros en la Secretaría y el objetivo de lograr una distribución geográfica equitativa, la Comisión Consultiva observa que, pese a que de manera general el número de países no representados o insuficientemente representados ha disminuido desde 2011, el número de países insuficientemente representados aumentó de 32 a 38 en el último año. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que 4 de esos 6 Estados Miembros eran países en desarrollo. Al 30 de junio de 2014, 40 de los 138 países en desarrollo no estaban representados o estaban insuficientemente representados en la Secretaría. Se informó a la Comisión de que se hacía un seguimiento de cada departamento y oficina para determinar si estaban cumpliendo con las diversas políticas de recursos humanos, incluida la distribución geográfica del personal empleado en ellos.

37. La Comisión Consultiva recuerda a ese respecto que la Asamblea General reiteró su solicitud al Secretario General de que presentara propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría (resolución 67/255, párr. 47). En el informe sinóptico se exponen detalles sobre las actividades de difusión de la Secretaría, incluidas la implantación del portal de desarrollo profesional, las visitas con fines de divulgación y la utilización de las redes sociales (A/69/190, párrs. 62 a 64).

38. **La Comisión Consultiva mantiene su convicción de que las medidas adoptadas para llegar a posibles candidatos de países no representados e insuficientemente representados, incluidos países en desarrollo, han sido ineficaces. La Comisión reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que elabore una estrategia amplia para mejorar la representación geográfica, basada en un análisis a fondo de las causas reales de los desequilibrios actuales. El Secretario General debería presentar propuestas concretas en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos para que la Asamblea las examine. En el próximo informe sinóptico se debería incluir también información sobre la eficacia de los distintos tipos de actividades de divulgación realizadas, incluidos indicadores estadísticos.** En las secciones V y VI de este informe se presentan más información y otras observaciones sobre el programa para jóvenes profesionales y el sistema de intervalos convenientes, que tienen repercusiones directas en la representación

geográfica. Además, en los párrafos 75 a 77 se examinan las tendencias en materia de oportunidades de empleo para los candidatos externos.

39. En cuanto a las actividades de divulgación para contratar personal con conocimientos de idiomas francés o árabe, que tiene mucha demanda en diversas operaciones sobre el terreno, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, que se habían enviado misiones de divulgación a Bélgica, que consistieron en visitas a algunas universidades, ferias de empleo y actividades de divulgación para estudiantes y profesionales que están en la etapa intermedia de su carrera. También se realizaron visitas a algunas universidades del Canadá con ese mismo fin, pero la Comisión observa, a partir de la información recibida, que las universidades canadienses seleccionadas no eran principalmente de habla francesa y, por tanto, los resultados de esas visitas tal vez no sean los mejores. También se han hecho contactos con organizaciones en la Arabia Saudita, Omán y los Emiratos Árabes Unidos, en cooperación con sus Gobiernos respectivos. **La Comisión Consultiva apoya la intensificación de los esfuerzos para encontrar candidatos de habla francesa y árabe cualificados para las operaciones pertinentes y confía en que en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos se incluya información detallada sobre esas gestiones.** En ese sentido, la Comisión Consultiva, en su reciente informe sobre el plan de conferencias, también formuló observaciones y recomendaciones sobre las actividades de divulgación dirigidas al personal de idiomas cualificado (véase [A/69/527](#), párrs. 24 a 27).

Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera

40. En su informe sinóptico, el Secretario General ofrece detalles sobre los elementos de un nuevo enfoque estratégico respecto del aprendizaje y la promoción de las perspectivas de carrera. La estrategia, aprobada por el Comité de Gestión en junio de 2014, tiene tres elementos fundamentales: a) la asignación de una nueva función de supervisión al Comité de Gestión, con la capacidad para establecer las prioridades de aprendizaje intersectoriales para la Secretaría; b) un especial hincapié en aumentar el acceso a recursos de aprendizaje para un mayor número de funcionarios, incluso mediante un mejor aprovechamiento de las tecnologías disponibles; y c) el objetivo de mejorar los programas, instrumentos y recursos para la promoción de las perspectivas de carrera ([A/69/190](#), párrs. 72 a 81).

41. La Comisión Consultiva observa que, para el bienio 2014-2015, se han destinado a programas de aprendizaje 22,4 millones de dólares con cargo al presupuesto ordinario, lo que no incluye fondos de los presupuestos de mantenimiento de la paz ni recursos extrapresupuestarios. Según el Secretario General, esa suma es inferior al 2% de los gastos de personal, que es el nivel mínimo con arreglo a las mejores prácticas, y el objetivo que en 2003 recibió el apoyo de la Red de Recursos Humanos en nombre de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. En respuesta a sus preguntas, también se informó a la Comisión de que en 2013 se ofrecieron 32.077 programas de aprendizaje a los funcionarios de la Secretaría, lo que incluyó programas de aprendizaje coordinados de manera centralizada como cursos de idiomas y capacitación en materia de gestión; cursos concretos para perfeccionar aptitudes relacionadas con trabajos específicos; cursos obligatorios como el curso de ética o la capacitación en materia de seguridad; y cursos de aprendizaje autónomo en línea.

42. La Comisión Consultiva reitera su preocupación por el hecho de que la falta de un sistema en la Secretaría para hacer seguimiento a los historiales de aprendizaje de los funcionarios limita la capacidad del Secretario General de asegurar un uso más eficiente y efectivo de los fondos destinados a capacitación, entre otras cosas mediante la eliminación de las duplicaciones.

43. La Comisión Consultiva también lamenta que la información que había solicitado sobre la aplicación del módulo de gestión del aprendizaje institucional de Inspira no se haya proporcionado y reitera su solicitud de que esa información se incluya en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos (véase [A/67/545](#), párr. 36). La Comisión también ha solicitado datos adicionales sobre las actividades de capacitación en las misiones de mantenimiento de la paz y los análisis de tendencias relacionados (véase [A/68/782](#), párr. 115).

Salud del personal

44. Las cuestiones relativas a la salud y el bienestar del personal de las Naciones Unidas se examinan en los párrafos 86 a 93 del informe sinóptico ([A/69/190](#)). El Secretario General señala que la División de Servicios Médicos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está dejando de ser una entidad centrada principalmente en el procesamiento de trámites, como las licencias de enfermedad, las evacuaciones médicas y las autorizaciones correspondientes, para convertirse en una entidad que se encarga de supervisar los sistemas de salud ocupacional que mantienen a la fuerza de trabajo de la Organización en condiciones óptimas para la prestación de servicios. Además, se publicó una nueva política sobre el empleo y la accesibilidad de las personas con discapacidad, en que se establecen las políticas relativas a las oportunidades de empleo y la disponibilidad de ajustes razonables para esos funcionarios (*ibid.*, párr. 89).

45. El informe también contiene información sobre los patrones de las licencias de enfermedad y en él se indica que, en toda la Secretaría, se calcula que, anualmente, el efecto de ausentismo laboral debido a ausencias certificadas o sin certificado médico equivale al trabajo de 539 funcionarios (*ibid.*, párr. 86). A raíz de un aumento de la supervisión del personal con licencias de enfermedad de más de 20 días consecutivos, la División de Servicios Médicos está incorporando mejoras en la gestión de esos casos con el fin de asegurar un pronto retorno al trabajo siempre que sea posible (*ibid.*, párr. 90). Además se indica que, entre los casos de funcionarios con licencias de enfermedad superiores a 20 días, el 10% tenía diagnósticos relacionados con la salud mental.

46. El Secretario General también señala que aproximadamente el 40% de las pensiones por invalidez concedidas por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas se basan en un diagnóstico de salud mental, mientras que el porcentaje equivalente a nivel mundial es de aproximadamente el 25% (*ibid.*, párrs. 91 a 92). Las medidas que se están tomando para abordar los problemas de salud mental incluyen el aumento de la capacidad de gestión necesaria para hacer frente a los efectos de las condiciones de salud, junto con iniciativas para evaluar la infraestructura de salud mental y ofrecer servicios adecuados (*ibid.*, párr. 93).

Condición de residente permanente

47. En el párrafo 114 c) de su informe sinóptico, el Secretario General propone que, a la luz de los fallos recientes del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, la Asamblea General examine la política en virtud de la cual se exige a los funcionarios que renuncien a la condición de residentes permanentes en un país distinto del país de su nacionalidad antes de la contratación. Además, invita a la Asamblea a que le proporcione orientación sobre la conveniencia de mantener o no esa política.

48. La Comisión Consultiva ha examinado esta cuestión con cierto detalle en informes anteriores sobre la gestión de los recursos humanos ([A/64/518](#) y [A/65/537](#)). La Comisión recuerda que esta cuestión se volvió pertinente tras la decisión de la Organización de armonizar sus arreglos contractuales y presentar una sola serie de reglas del Reglamento del Personal, que entró en vigor el 1 de julio de 2009. Hasta entonces, la norma había regido para funcionarios con nombramientos con arreglo a la anterior serie 100 del Reglamento del Personal pero se aplicaba con flexibilidad para funcionarios contratados con arreglo a las anteriores series 200 y 300, en los casos de nombramientos temporales o financiados con cargo a fondos para proyectos. Con la promulgación del nuevo Reglamento del Personal, las excepciones que antes habían permitido que los funcionarios con nombramientos con arreglo a la serie 200 conservaran la condición de residente permanente planteaban dificultades cuando se contrataba nuevamente a esos funcionarios con nombramientos de plazo fijo y tenían que renunciar a la condición de residente permanente.

49. En sus anteriores informes, la Comisión Consultiva recordó que el requisito de renunciar a la condición de residente permanente era el resultado de una política de larga data establecida en 1953 por la Asamblea General, sobre la base de una recomendación formulada en ese momento por la Comisión ([A/2615](#), párrs. 69 a 72). Aunque no se refleja en el Reglamento del Personal, el requisito figura en instrucciones administrativas y circulares informativas, las más recientes de las cuales son las publicadas con las firmas [ST/AI/2000/19](#) y [ST/IC/2001/27](#). En respuesta a sus preguntas, también se informó a la Comisión de que las normas de conducta de la administración pública internacional no se ocupan de la cuestión de la nacionalidad o residencia. El hecho de tener más de una nacionalidad o residencia permanente en un país distinto del país de su nacionalidad no supone de por sí un problema ético. En los párrafos 99 a 103 del informe sinóptico más reciente del Secretario General ([A/69/190](#)) figura información adicional sobre este requisito de larga data.

50. En su informe de 2010 sobre la gestión de los recursos humanos ([A/65/537](#)), la Comisión Consultiva opinó, en respuesta a una propuesta formulada por el Secretario General, que si bien la Comisión había recomendado inicialmente esa norma en 1953, con el uso cada vez más frecuente de los nombramientos de plazo fijo podría no ser totalmente justo exigir a un candidato que renunciara a la condición de residente permanente, decisión que tenía consecuencias a largo plazo, para poder ocupar un cargo que quizá durara solo dos o tres años. La Comisión también reiteró su convicción de que no era razonable esperar que los funcionarios en servicio tuvieran que elegir entre mantener su condición de residente permanente y continuar trabajando para la Organización y recomendó que la Asamblea General reconsiderara el requisito de renunciar a la condición de residente permanente

(véanse [A/65/537](#), párrs. 84 y 85, y [A/64/518](#), párrs. 44 y 45). La Asamblea General tomó nota de las recomendaciones de la Comisión (resolución 65/247, párrs. 73 a 75). Como resultado de ello, la política actual sigue en vigor.

51. En dos fallos recientes¹, el Tribunal de Apelaciones llegó a la conclusión de que la política vigente no tiene fundamento jurídico ya que no está reflejada en enmiendas adecuadas del Reglamento del Personal². El Tribunal determinó además que la política no podía justificarse sobre la base de la necesidad de asegurar la distribución geográfica de los funcionarios, dado que la distribución geográfica se basa en la nacionalidad y no en la condición de residente. En las deliberaciones de la Comisión Consultiva, el Secretario General indicó que las lagunas en el Reglamento del Personal no se subsanarían simplemente con una enmienda del Reglamento, dado que el Tribunal había observado también en su fallo que, teniendo en cuenta los principios de los derechos humanos y del derecho laboral moderno, esa política no tenía cabida en una organización internacional moderna (fallo núm. 2012-UNAT-276, párr. 45). También se informó a la Comisión de que, en uno de esos casos, la Secretaría había pagado una indemnización por un total de 14.405 dólares. El Secretario General también señaló en su informe que la consecuencia de esos fallos es que las disposiciones conexas de la instrucción administrativa, [ST/AI/2000/19](#), imponen una obligación que no está prevista en el Reglamento del Personal y son, por consiguiente, ilegales ([A/69/190](#), párr. 105).

52. A raíz de esos fallos, desde noviembre de 2013 la Secretaría ha concedido con carácter excepcional autorización a los funcionarios del Cuadro Orgánico para conservar la condición de residente permanente en un país distinto de su país de nacionalidad, con sujeción a los resultados del nuevo examen de la cuestión por la Asamblea General (*ibid.*, párr. 106). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, desde entonces, se ha autorizado a diez funcionarios del Cuadro Orgánico a adquirir o conservar la condición de residente permanente como resultado de los fallos del Tribunal de Apelaciones. En el informe del Secretario General se confirma que la Organización no tendría que pagar las prestaciones de expatriación a los funcionarios que vivieran y trabajaran en un lugar de destino ubicado en el país en el que tuvieran la condición de residentes permanentes (*ibid.*, párr. 112).

53. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General vuelva a examinar el requisito de que los funcionarios renuncien a la condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad. A este respecto, la Comisión recomienda que la regla 1.5 c) del Reglamento del Personal se mantenga, en vista de que no menciona que sea necesario renunciar a la condición de residente permanente, y su mantenimiento aseguraría los medios para aplicar la regla 4.5 d), en virtud de la cual los funcionarios que adquieren residencia permanente en el país en que se encuentra su lugar de destino dejan de recibir las prestaciones vinculadas a la contratación internacional (véase [A/65/537](#), párr. 84).

¹ Véanse fallos del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas núms. 2012-UNAT-276 (*Valimaki-Erk*) y 2013-UNAT-342 (*Manco*).

² La regla 1.5 c) del Reglamento del Personal no se refiere a este requisito sino más bien establece que el funcionario que se proponga adquirir la condición de residente permanente en un país distinto del de su nacionalidad o que se proponga cambiar de nacionalidad deberá informar de ello al Secretario General antes que llegue a ser definitivo el cambio de las condiciones de residencia o el cambio de nacionalidad.

54. Con respecto a la evolución y aplicación de la jurisprudencia de los tribunales, en sus informes recientes la Comisión Consultiva ha formulado observaciones y recomendaciones sobre el sistema de administración de justicia, en particular en el contexto del mandato relacionado con la próxima evaluación independiente provisional del sistema de justicia con arreglo a lo dispuesto por la Asamblea General (véanse [A/68/530](#), párrs. 13 a 20, y [A/69/519](#), párrs. 16 a 25).

55. En relación con este asunto, la Comisión Consultiva también considera que al menos algunas de las remisiones de causas a los tribunales podrían haberse evitado si se hubiese informado al personal de todas las repercusiones de las reformas contractuales antes de su introducción en 2006. **La Comisión Consultiva destaca que, en el futuro, el Secretario General deberá notificar a todo el personal los efectos plenos de cualquier propuesta de reforma en materia de recursos humanos que se esté examinando.**

III. Movilidad

Antecedentes

56. En su informe de 2012 sobre la cuestión de la movilidad ([A/67/324/Add.1](#)), el Secretario General presentó a la Asamblea General, para que la examinara, una propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, así como para los del Servicio Móvil. En su resolución 67/255, la Asamblea General acogió con beneplácito el compromiso del Secretario General de elaborar una política de movilidad planificada para asegurar que la Organización fuera más capaz de desempeñar los mandatos diversos y complejos encomendados por los Estados Miembros (párr. 51). Asimismo, la Asamblea observó que el objetivo general del marco para la movilidad de los funcionarios propuesto era crear una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable a fin de cumplir efectivamente los mandatos encomendados por los Estados Miembros y fomentar los conocimientos y capacidades del personal (párr. 53). La Asamblea definió la movilidad para el funcionario como “un cambio o una combinación de cambio en su rol, funciones, departamento o lugar de destino, o su traslado desde la Secretaría a un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas, o desde un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas a la Secretaría” (párr. 56). La Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara un informe amplio para examinarlo en su sexagésimo octavo período de sesiones, a fin de ajustar todavía más la política de movilidad propuesta (párr. 57), y le presentara una propuesta alternativa (párr. 59). El Secretario General presentó posteriormente en su informe ([A/68/358](#)) una versión perfeccionada del marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera propuesto, junto con una propuesta alternativa. Las observaciones de la Comisión Consultiva en relación con la propuesta original del Secretario General figuran en su informe de 2012 sobre la gestión de los recursos humanos ([A/67/545](#), párrs. 68 a 136); las observaciones de la Comisión sobre la versión perfeccionada y la propuesta alternativa figuran en su informe de 2013 sobre la movilidad ([A/68/601](#)).

El marco de movilidad aprobado por la Asamblea General

57. En su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó un marco perfeccionado de movilidad planificada, con sujeción a lo dispuesto en esa resolución. Concretamente, la Asamblea solicitó al Secretario General que velara por que la movilidad planificada no tuviera efectos negativos en la ejecución de los mandatos en los pilares de paz y seguridad, desarrollo y derechos humanos de las Naciones Unidas (párr. 9); y que, al considerar candidatos para cubrir vacantes, diera un trato igual a los candidatos internos y a los externos (párr. 10). Además, la Asamblea decidió que el número de traslados geográficos en las redes de empleos en 2016 y 2017 no sería mayor que el promedio de traslados geográficos en esas redes en 2014 y 2015 (párr. 8). En la misma resolución, la Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara informes anuales sobre la movilidad y que en el informe que habría de presentarse en el sexagésimo noveno período de sesiones incluyera datos e información adicionales sobre las cuestiones mencionadas en el párrafo 11 de la resolución. La Asamblea también puso de relieve la importancia de una profunda reforma de la gestión de la actuación profesional en el contexto del marco de movilidad planificada (párr. 19). Las observaciones de la Comisión Consultiva sobre las propuestas del Secretario General con respecto a la gestión de la actuación profesional figuran en la sección IV del presente informe.

58. El primer informe del Secretario General sobre la aplicación del nuevo marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera se sometió a la consideración de la Asamblea General en el documento con la signatura [A/69/190/Add.1](#). El informe contiene información actualizada sobre los preparativos para la aplicación gradual del nuevo marco, que se pondrá en marcha en 2016. En particular, en la sección IV del informe se describe el proceso de dotación de personal en el nuevo marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera.

59. Concretamente, se indica que el marco se pondrá en práctica mediante procesos semestrales de dotación de personal en que las juntas de las redes de empleos gestionarán la selección y reasignación de los funcionarios del Servicio Móvil y de los funcionarios de las categorías P-3 a P-5, así como de los funcionarios de categoría P-2 que no estén supeditados al programa para jóvenes profesionales, y una junta superior de examen gestionará la selección y reasignación del personal de categoría D-1 y D-2. El proceso de selección de personal utilizado actualmente para esos funcionarios, salvo aquellos que ocupen plazas no sujetas a rotación, será sustituido por procesos de dotación de personal que se realizarán dos veces al año. Estos procesos consistirán en dos partes, a saber:

a) Las plazas vacantes y las que se prevé que lo estarán serán anunciadas y quedarán abiertas a candidatos internos y externos;

b) Se llevará a cabo un proceso interno de reasignación lateral, en el que los funcionarios en activo se presentarán a un conjunto de plazas ocupadas. Los funcionarios que estarán sujetos a este proceso serán los que hayan llegado a su límite máximo de permanencia en la plaza o los que hayan cumplido el mínimo de permanencia en la plaza en su asignación actual y hayan elegido participar en el proceso ([A/69/190/Add.1](#), párrs. 27 a 34).

60. En el informe también se indica que las vacantes imprevistas o repentinas se cubrirán temporalmente, hasta el ciclo siguiente, mediante la publicación de

anuncios de vacantes temporales (en el caso de plazas en la Sede, en oficinas fuera de la Sede y en las comisiones regionales) o mediante las listas de candidatos preseleccionados (en el caso de plazas de entidades sobre el terreno autorizadas para hacerlo) (*ibid.*, nota de pie de página 15).

61. En el gráfico V del informe del Secretario General se resume el proceso de selección para plazas vacantes y en el gráfico VI se resume el proceso de reasignaciones laterales en puestos ocupados.

62. La Comisión Consultiva observa que el informe del Secretario General (A/69/190/Add.1) se publicó poco después de que la Asamblea General adoptó la decisión de establecer el nuevo marco de movilidad. La Comisión reconoce que se necesita una importante labor preparatoria, gran parte de la cual se está realizando, antes de la puesta en marcha de la primera fase del marco de movilidad aprobado. Dado que los diferentes aspectos del plan de ejecución y los sistemas y estructuras de apoyo que lo sustentan aún no se han ultimado, las observaciones y recomendaciones de la Comisión que figuran a continuación deben considerarse de carácter preliminar.

Tendencias en materia de movilidad del personal y datos adicionales

63. En las secciones II y III del informe del Secretario General (A/69/190/Add.1) se suministran datos y estadísticas sobre las tendencias actuales en materia de movilidad del personal que está sujeto a ella, los costos directos e indirectos de los traslados, el número de plazas abiertas a candidatos externos y el número de candidatos externos nombrados.

64. Según se indica en el informe, al 30 de junio de 2013, el número de funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil sujetos a movilidad³ ascendía a 14.094 (A/69/190/Add.1 párr. 4). En el gráfico II del informe figura la distribución de los funcionarios sujetos a movilidad, desglosados por categoría del lugar de destino y por género, al 30 de junio de 2013, y en el cuadro 2 se observa la distribución de esos funcionarios por red de empleos y categorías del lugar de destino. La Comisión Consultiva toma nota, sin embargo, de la observación del Secretario General de que el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) no contenía información sobre los roles o las funciones del personal, por lo cual en la actualidad no era posible obtener datos de referencia para detectar cambios dentro del mismo lugar de destino (*ibid.*, párr. 5).

65. Con respecto al establecimiento de una base de referencia comparativa, la Comisión Consultiva observa que el Secretario General indica en su informe que en cada uno de los últimos cinco años el personal de contratación internacional ha realizado, en promedio, 1.762 traslados entre lugares de destino (*ibid.*). No obstante, la Comisión recuerda las dudas que expresó en el contexto de su examen de las propuestas del Secretario General sobre la movilidad (la propuesta original y la propuesta perfeccionada) con respecto a la validez de utilizar la cifra del promedio anual de traslados de larga duración como base de referencia comparativa. En ese momento la Comisión, basando su observación en los datos de traslados del

³ Todos los funcionarios de contratación internacional de la Secretaría pertenecientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores hasta la categoría D-2 inclusive, así como al personal del Servicio Móvil, que tengan nombramientos de plazo fijo, continuos o permanentes, salvo aquellos que ocupen plazas no sujetas a rotación.

personal correspondientes al período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2013, llegó a la conclusión de que los 157 traslados geográficos realizados en ese período podían ser una base de referencia apropiada para las propuestas del Secretario General relativas a la movilidad geográfica lateral (A/68/601, párr. 26). Durante el examen que llevó a cabo la Comisión del informe más reciente del Secretario General, la Secretaría no proporcionó datos comparables sobre el número de traslados geográficos realizados durante el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2014.

66. Para fines de seguimiento y supervisión de las repercusiones de la nueva política de movilidad, la Comisión Consultiva destaca la importancia de establecer los criterios para determinar una base de referencia comparativa viable contra la cual se puedan medir las tendencias futuras en materia de movilidad, en particular en vista de la necesidad de limitar el número de traslados geográficos como se indica en el párrafo 8 de la resolución 68/265 de la Asamblea General (véase también el párr. 57 *supra*).

67. En lo que respecta a los costos del marco de movilidad, en varias disposiciones de la resolución conexas se establecieron los requisitos para el suministro de datos adicionales sobre los costos para su examen por la Asamblea General. Concretamente, la Asamblea pidió al Secretario General que en su primer informe anual incluyera datos e información sobre las siguientes cuestiones: estadísticas actuales sobre movilidad del personal y un análisis de las tendencias, incluido el seguimiento de los costos efectivos relacionados con traslados geográficos y no geográficos y de las tasas de vacantes por red de empleos y otros posibles costos que puedan surgir (resolución 68/265, párr. 11 a)); y el número de traslados de personal entre lugares de destino y dentro de ellos y los costos directos e indirectos de cada traslado por red de empleos en 2013 y en el primer trimestre de 2014 (párr. 11 c)). Para el segundo informe anual, que se presentará a la Asamblea en su septuagésimo período de sesiones, la Asamblea solicitó además al Secretario General que determinara el número de traslados de personal entre lugares de destino y dentro de ellos y los costos directos e indirectos de cada traslado por red de empleos en 2014 y en el primer trimestre de 2015 (párr. 17). La Asamblea también solicitó que se proporcionara una estimación completa y la justificación de las necesidades de recursos financieros para la movilidad en 2016 y 2017 en sus solicitudes para los presupuestos ordinario y para el mantenimiento de la paz en el transcurso de ese período (párr. 18).

68. El Secretario General presenta datos sobre costos en los párrafos 11 a 21 de su informe más reciente. Señala que la movilidad solo genera costos directos cuando el personal se traslada de un lugar de destino a otro y eso incluye costos tanto recurrentes como no recurrentes. Entre los costos recurrentes se cuentan la prestación por no reembolso de gastos de mudanza y la prestación por movilidad, y los costos no recurrentes incluyen la prima de reinstalación, la prima de asignación y el costo del viaje. El nivel efectivo de pago depende de varios factores relacionados con el perfil del funcionario y el lugar de destino (A/69/190/Add.1, párr. 11).

69. Sobre la base de datos de la nómina de sueldos de los funcionarios que realizaron traslados en 2011 y 2012, el Secretario General indica que los costos recurrentes pagados a cada funcionario ascendieron en promedio a 8.964 dólares, mientras que el promedio de los costos no recurrentes vinculados a funcionarios que

realizaron traslados entre entidades distintas de las entidades sobre el terreno ascendió a 48.870 dólares y los costos los vinculados a funcionarios que realizaron traslados a una misión sobre el terreno o desde una de ellas ascendieron en promedio a 24.292 dólares (*ibid.*, párrs. 15 a 17). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la considerable diferencia entre esas dos cifras se debía, por ejemplo, a la distancia de viaje entre las misiones sobre el terreno y el perfil de la familia de cada funcionario.

70. Sobre la base de esos datos, la Secretaría estima que los costos directos asociados a los traslados entre lugares de destino entre departamentos, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales ascendieron en total a 33,4 millones de dólares y los costos asociados a las misiones sobre el terreno sumaron un total de 64,3 millones de dólares (*ibid.*, párr. 18), de conformidad con los datos obtenidos de 25 misiones. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la estimación indicativa del total de los costos directos ascendía aproximadamente a 115,6 millones de dólares, incluidas las estimaciones de otras 13 misiones en las que hubo traslados de personal en el período 2011-2012⁴.

71. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos, el Secretario General estimó que el costo indicativo de un traslado geográfico en el seno de la Organización ascendería a unos 88.000 dólares, cifra que reflejaba el costo promedio generado una sola vez más los costos recurrentes (A/68/601, párr. 23). También indicó que el promedio de costos en el futuro en el contexto de un marco de movilidad planificada sería prácticamente igual que en el pasado (*ibid.*, párr. 25).

72. En respuesta a las preguntas de la Comisión Consultiva acerca de las diferencias entre los datos sobre costos presentados en distintos informes del Secretario General, se le informó de que en el anterior informe se proporcionaron estimaciones de costos promedio basadas en costos no recurrentes con arreglo a lo dispuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional para 2012, así como estimaciones de costos basadas en determinadas situaciones. Sin embargo, la información más reciente se basaba en datos contables que provenían directamente de los sistemas de información de la Secretaría. No obstante, la Comisión observa que, según el informe actual del Secretario General sobre la movilidad, la Secretaría no cuenta en la actualidad con un sistema consolidado de seguimiento de los gastos asociados con la movilidad y que el cálculo de los costos se ha hecho utilizando datos procedentes de diversos sistemas. La Comisión también toma nota de la esperanza de que con la aplicación de Umoja resulte posible dar mejor seguimiento a los gastos (A/69/190/Add.1. párr. 19).

73. Si bien reconoce las dificultades para predecir con exactitud los costos adicionales de la nueva política de movilidad, incluidos el gran número de hipótesis en que se basan las proyecciones de costos y la incertidumbre acerca de los efectos reales de la nueva política en el número y el tipo de traslados de funcionarios en toda la Secretaría, a la luz de los requisitos de presentación de informes de la Asamblea General la Comisión Consultiva reafirma la necesidad de que en los futuros informes del Secretario General se incluyan datos e

⁴ En el informe se señala que, dado que algunas de las 38 misiones se habían cerrado, y debido a las limitaciones en los recursos y el tiempo disponibles, no había sido posible obtener información sobre los costos efectivos de las 38 misiones (A/69/190/Add.1, nota de pie de página 11).

información completos y exactos. La Comisión también confía en que el Secretario General estará en condiciones de proporcionar la información necesaria para la elaboración de los informes futuros, mediante la aplicación de Umoja.

74. En este contexto, en el párrafo 8 de su resolución 68/265 la Asamblea General decidió que el número de traslados geográficos en las redes de empleos en 2016 y 2017 no debería ser mayor que el número promedio de traslados geográficos en esas redes en 2014 y 2015. Durante su examen del primer informe anual del Secretario General sobre el marco de movilidad, la Comisión Consultiva quiso saber de qué manera tenía previsto el Secretario General asegurar que este “tope” se aplicara de forma adecuada. Se informó a la Comisión de que todavía se estaban celebrando debates sobre cómo abordar una situación en que el “tope” establecido para los traslados geográficos se alcanzara antes de finalizar el año. También se informó a la Comisión de que el objetivo de la nueva política no era aumentar el número de traslados geográficos sino más bien modificar el patrón de los traslados a fin de garantizar que la Organización estuviera en la mejor posición para cumplir sus mandatos.

Oportunidades de empleo para los candidatos externos

75. Con respecto a las oportunidades para candidatos externos en el marco de movilidad, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General solicitó al Secretario General que, al considerar candidatos para cubrir vacantes, diera un trato igual a los candidatos internos y a los externos (resolución 68/265, párr. 10). La Comisión observa además, en el informe del Secretario General, que el número de nombramientos de candidatos externos ha ido disminuyendo desde julio de 2010 (A/69/190/Add.1, gráfico IV). En respuesta a su solicitud, se proporcionaron a la Comisión los detalles adicionales que figuran en el cuadro que se presenta a continuación, donde se pone de relieve una disminución en el número de nombramientos externos.

<i>Período</i>	<i>Nombra- mientos “internos”</i>	<i>Nombra- mientos “externos”</i>	<i>Total de nombra- mientos</i>	<i>Porcentaje de nombra- mientos externos</i>
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	1 314	813	2 127	38
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	1 638	857	2 495	34
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	1 912	795	2 707	29
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	1 415	637	2 052	31

76. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en el contexto del marco de movilidad, todas las plazas vacantes se anunciarán en Inspira en las listas de puestos vacantes y se examinarán durante los procesos semestrales de dotación de personal. Según el Secretario General, los candidatos internos y externos disfrutarán de igualdad de oportunidades para competir por las vacantes y tendrán la misma posibilidad de que se les considere y seleccione o se añada su nombre a las listas de candidatos preseleccionados de las entidades que tienen autorización para contratar personal a partir de esas listas, como ocurre actualmente. Además, con respecto al proceso de reasignación lateral, se informó a la Comisión de que en las listas de reasignación lateral solo se incluirán las plazas

ocupadas por funcionarios activos sujetos a movilidad. Según el Secretario General, debido a ello los traslados laterales no tendrán repercusiones en la contratación externa.

77. La Comisión Consultiva toma nota de la disminución del porcentaje de nombramientos externos en la Secretaría desde 2010. A este respecto, la Comisión reitera su convicción de que las iniciativas encaminadas a alentar la movilidad interna no deben afectar negativamente a los esfuerzos para revitalizar la Organización mediante la incorporación de nuevos talentos procedentes del exterior en todos los niveles (véase A/68/601, párr. 19).

Puestos no sujetos a rotación

78. El anexo I del informe del Secretario General (A/69/190/Add.1) contiene una lista provisional de 109 plazas que se consideran “no sujetas a rotación” a los efectos del marco de movilidad. Según el informe, una plaza no sujeta a rotación es aquella que exige un nivel avanzado de experiencia, conocimientos y calificaciones en un ámbito técnico y para la que no existe una plaza comparable de la misma categoría en otra dependencia orgánica u otro lugar de destino de la Secretaría. En el informe también se afirma que, antes de comenzar a aplicar el marco de movilidad, la junta de cada red de empleos examinará y confirmará la lista provisional de plazas no sujetas a rotación en su red. Posteriormente las juntas presentarán esas listas al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para su aprobación (A/69/190/Add.1, párr. 3). **La Comisión Consultiva duda que todas las plazas que figuran en la lista provisional puedan considerarse no sujetas a rotación y confía en que se analice a fondo la lista provisional de puestos no sujetos a rotación antes de aplicar el marco de movilidad.**

Papeles y funciones de los órganos y estructuras de dotación de personal en el marco de movilidad

79. En la sección V del informe del Secretario General (A/69/190/Add.1) se exponen los papeles y funciones de los órganos y estructuras de dotación de personal en el marco de movilidad, a saber: los mandatos de las juntas de las redes de empleos, la junta superior de examen y el panel para casos especiales, y el papel de los equipos de dotación de personal de las redes y el órgano central de examen mundial. La Comisión Consultiva recibió, previa solicitud, detalles adicionales sobre las propuestas relativas a los mandatos y la composición de los distintos órganos.

80. En lo que respecta a la composición de las juntas y el panel, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la composición tendría que ser escalonada. Se siguen estudiando distintas opciones a fin de garantizar al máximo la continuidad, la preservación de la memoria institucional y la independencia. Se informó además a la Comisión de que ninguna de las opciones permitiría que un miembro pudiera ser reelegido para una junta o panel en los dos años civiles posteriores al final de su último mandato. En cuanto a la posibilidad de conceder aplazamientos o exenciones de los requisitos de movilidad, y el mandato conexo del panel para casos especiales, en el informe se ofrecen algunos ejemplos preliminares de situaciones en que podría considerarse la posibilidad de hacer una excepción, y se afirma que no pueden preverse todas las situaciones merecedoras de aplazamiento o exención (*ibid.*, párrs. 47 y 48).

81. La Comisión Consultiva reconoce que aún no se han ultimado los detalles relativos a las funciones, la composición, las modalidades de funcionamiento y los mecanismos de rendición de cuentas de cada uno de estos órganos. La Comisión también destaca la necesidad de que se expliquen claramente en las instrucciones administrativas pertinentes los papeles y responsabilidades de todas las estructuras dentro del nuevo sistema de movilidad, a fin de establecer líneas jerárquicas bien definidas y minimizar el riesgo de superposición entre los diferentes órganos. La Comisión confía asimismo en que se fijen parámetros de referencia apropiados con respecto a los plazos y el volumen de trabajo previstos para todos los órganos que participen en la selección de personal.

82. La Comisión Consultiva, si bien reconoce que no pueden preverse todas las excepciones, opina que los criterios que ha de aplicar el panel para casos especiales al decidir posibles aplazamientos o exenciones de los requisitos de movilidad deben definirse claramente y promulgarse en las instrucciones administrativas pertinentes, a fin de mitigar el riesgo de que surjan incoherencias en su aplicación y responsabilidades jurídicas de la Organización.

Medidas de transición

83. En los párrafos 60 a 62 del informe del Secretario General (A/69/190/Add.1) se detallan una serie de medidas para ayudar a facilitar la transición del personal en servicio del actual sistema de selección de personal al marco de movilidad. En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva fue informada de que el personal estaría sujeto a límites mínimos y máximos de permanencia en el puesto cuando entrara en funcionamiento su red de empleos. De conformidad con lo dispuesto por la Asamblea General, el cálculo de la permanencia en el puesto incluirá el tiempo cumplido por los funcionarios en sus puestos actuales (resolución 68/265, párr. 5). Se informó a la Comisión de que se contabilizaría el tiempo que el funcionario había ocupado un puesto antes de que la Asamblea General decidiera establecer el marco de movilidad, a los efectos de determinar la permanencia en los puestos. Sin embargo, los funcionarios que hayan alcanzado el límite máximo de permanencia cuando el marco de movilidad entre en vigor para su red de empleos no estarán sujetos a reasignación durante el primer año de aplicación en esa red (*ibid.*, párr. 6).

Proyecto piloto para el personal de lugares de destino con condiciones de vida difíciles

84. En sus observaciones anteriores sobre las propuestas de movilidad del Secretario General, la Comisión Consultiva expresó la opinión de que el Secretario General ya estaba facultado para trasladar al personal dentro de las Naciones Unidas a fin de atender las principales necesidades de la Organización aplicando la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal y con sujeción a lo dispuesto en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General sobre la selección de personal (véase A/68/601, párr. 59). La Comisión también ha reconocido en otras ocasiones la necesidad de aliviar la situación de los funcionarios que han prestado servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante períodos prolongados sin poder ejercer la movilidad (véanse A/67/545, párr. 87, y A/68/601, párr. 67).

85. Durante su examen del anterior informe del Secretario General sobre la movilidad (A/68/358), la Comisión observó que, al 31 de mayo de 2013, 1.179

funcionarios del Servicio Móvil habían trabajado en lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante cinco años o más. También se informó a la Comisión de que, durante el ejercicio 2012/13, se había iniciado un programa piloto de reasignación voluntaria para los funcionarios de las operaciones de mantenimiento de la paz que cumplieran ciertos requisitos, de los que casi la mitad se encontraban en los lugares de destino con condiciones de vida más difíciles. Al 30 de junio de 2013 se habían dispuesto satisfactoriamente unos 49 traslados. Sin embargo, la Secretaría destacó en ese momento que el carácter meramente voluntario del programa limitaba el número de posibles traslados viables (A/68/601, párr. 68).

86. Durante su examen del informe del Secretario General sobre el marco de movilidad (A/69/190/Add.1), la Comisión Consultiva, tras pedir aclaraciones, fue informada de que los jefes de los Departamentos de Asuntos Políticos, Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Apoyo a las Actividades sobre el Terreno habían iniciado en marzo de 2014 una segunda ronda de este proyecto piloto en todas las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales. Se habían recibido casi 400 expresiones de interés en el Cuadro Orgánico y más de 700 en el Servicio Móvil, que se estaban examinando para determinar quiénes cumplían los requisitos. Se prevé completar esta segunda ronda antes del fin de 2014. **La Comisión Consultiva sigue estando a favor de que se reparta de modo más equitativo la carga que supone prestar servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y espera con interés recibir información sobre los resultados del proyecto piloto para el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales en el próximo informe del Secretario General sobre la movilidad.**

IV. Gestión de la actuación profesional

87. Una de las adiciones al informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos trata de la gestión de la actuación profesional (A/69/190/Add.2 y Corr.1). Este documento se presentó de conformidad con lo dispuesto en la resolución 68/252 de la Asamblea General, en la que esta solicitó al Secretario General que le presentara una propuesta de revisión del sistema de gestión de la actuación profesional. La Asamblea puso de relieve que el objetivo general de esa propuesta debía ser medir el desempeño de manera creíble y eficaz, recompensar el buen desempeño, sancionar el desempeño insatisfactorio y ser de fácil comprensión para el personal y la administración (párr. 7). Además, en su resolución 68/265, la Asamblea, en el contexto del marco de movilidad, puso de relieve la importancia de una profunda reforma de la gestión de la actuación profesional, que se aplicaría al mismo tiempo que el marco (párr. 19).

Revisión del sistema de gestión de la actuación profesional

88. El Secretario General afirma que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realizó amplias investigaciones sobre los sistemas de gestión de la actuación profesional utilizados por los programas, fondos y organismos especializados de las Naciones Unidas, así como por otras organizaciones internacionales, los Estados Miembros y el sector privado. Además, se celebraron consultas dentro de un grupo de trabajo del Comité del Personal y la Administración dedicado a ese tema y con asociaciones profesionales y círculos académicos (A/69/190/Add.2, párr. 7). Según

el Secretario General, las investigaciones y consultas demostraron que, en general, el sistema de la Secretaría se ajustaba a las mejores prácticas. En su opinión, las dificultades que enfrentan las Naciones Unidas reflejan, en su mayor parte, las de otras organizaciones, en particular la necesidad de que el personal directivo superior se involucre más, y de establecer un sistema justo y digno de crédito, gestionar de manera más eficiente la actuación profesional insatisfactoria y preservar la simplicidad de los instrumentos y las políticas a fin de asegurar el cumplimiento. Por tanto, el Secretario General llega a la conclusión de que las enmiendas propuestas no tienen por objeto modificar por completo la estructura, sino efectuar cambios específicos en algunas esferas decisivas (*ibid.*, párr. 8).

89. Los cuatro elementos principales de la propuesta, que figuran en el párrafo 9 del informe, son aumentar la rendición de cuentas, simplificar la política de gestión de la actuación profesional y el instrumento de gestión electrónica de la actuación profesional de Inspira, mejorar la cultura de gestión y abordar con más eficacia el desempeño insatisfactorio.

90. Concretamente, las medidas destinadas a garantizar que el personal directivo superior cumpla adecuadamente sus responsabilidades de gestión de la actuación profesional son que el Comité de Gestión examine el cumplimiento y la distribución de las calificaciones en todas las oficinas y departamentos de la Secretaría y que esa información se publique en iSeek, la plataforma de Intranet de la Organización (*ibid.*, párr. 12). Además, los segundos superiores jerárquicos deberán desempeñar un papel más dinámico en la gestión de la actuación profesional (*ibid.*, párr. 18). Se exigirá específicamente que, en el marco de la evaluación de la actuación profesional del propio personal directivo, se evalúe en particular cómo ha desempeñado sus funciones de gestión (*ibid.*, párr. 19). Para simplificar la política, los requisitos del plan de trabajo serán más breves y precisos, se eliminará el plan de desarrollo personal de la herramienta de evaluación de la actuación profesional de Inspira y se simplificará el proceso de evaluación (*ibid.*, párrs. 24 a 27). Se proporcionará mejor orientación y apoyo al personal directivo, incluidas directrices sobre la manera de evaluar a los funcionarios con justicia e implantar una cultura de reconocimiento.

91. A juicio de la Comisión Consultiva, la gestión de la actuación profesional es fundamental para tratar y evaluar al personal con justicia, recompensar el buen desempeño y abordar el desempeño insatisfactorio, y ejecutar efectivamente los mandatos. Por ello es de suma importancia establecer un sólido sistema de gestión de la actuación profesional que sea justo y digno de crédito.

Calificaciones del sistema de gestión de la actuación profesional

92. El Secretario General reconoce que una de las principales deficiencias del actual sistema de gestión de la actuación profesional de la Organización es su incapacidad para abordar de manera eficaz el desempeño insatisfactorio (*ibid.*, párr. 33). En este sentido, la Comisión Consultiva observa que, en el último ciclo de evaluación de la actuación profesional, solo el 1% de los funcionarios recibieron la calificación “cumple parcialmente las expectativas de desempeño” o “no cumple las expectativas de desempeño” (*ibid.*, gráfico II). La Comisión observa que estas cifras se corresponden con la información facilitada previamente sobre los casos de actuación profesional insatisfactoria y las sanciones impuestas en anteriores ciclos

de evaluación (A/67/545, cuadro 1). Tras pedir aclaraciones, la Comisión fue informada de que se reconocía que el reducido número de casos de desempeño insatisfactorio recogidos en el sistema de gestión de la actuación profesional no necesariamente reflejaba con exactitud los casos de actuación profesional deficiente en la Organización. Basándose en su estudio de otras organizaciones, la Secretaría opinaba que la gran mayoría del personal debería situarse en el rango medio o satisfactorio, mientras que una pequeña minoría figuraría en el de desempeño excelente o deficiente⁵. Sin embargo, la Comisión también fue informada de que la Secretaría no estaba a favor de imponer curvas normales o calificaciones obligatorias, lo que básicamente equivaldría a imponer una distribución predeterminada de las calificaciones, por temor a desmotivar al personal y limitar la innovación y la creatividad.

93. Para abordar mejor el desempeño insatisfactorio, el Secretario General tiene previsto publicar directrices revisadas que tendrán en cuenta las lecciones aprendidas del sistema de administración de justicia, incluirán un modelo de plan de mejora de la actuación profesional, y prestarán apoyo en cuestiones como la forma de mantener conversaciones difíciles (A/69/190/Add.2, párr. 38). La Comisión Consultiva fue informada, en respuesta a sus preguntas, de que, con el fin de mejorar la distribución general de las calificaciones, las directrices también establecerían que la mayoría del personal cuyo desempeño fuera bueno recibiría la calificación “cumple plenamente las expectativas de desempeño” y que la calificación más alta (“supera las expectativas de desempeño”) se reservaría exclusivamente para los funcionarios cuyo desempeño fuera extraordinario.

94. El Secretario General también indica que se aumentará la capacidad de reunión de datos del instrumento de Inspira para proporcionar mejores datos relativos al cumplimiento y las calificaciones e información sobre las tendencias importantes (*ibid.*, párr. 16). En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva fue informada de que en la actualidad el personal directivo no tenía acceso a los datos sobre la distribución de las calificaciones en las distintas oficinas, por lo que no era consciente de la existencia de posibles contradicciones o patrones inusuales de calificación. La propuesta de que esa información esté disponible en tiempo real y de que el Comité de Gestión examine posteriormente las tendencias de los departamentos, junto con la exigencia de que el personal directivo explique las discrepancias, tendrían por objeto lograr una mayor coherencia de las calificaciones.

95. La Comisión Consultiva no tiene objeción alguna a las propuestas de enmienda del sistema de gestión de la actuación profesional que figuran en el informe del Secretario General. Sin embargo, la Comisión considera que debe vigilarse de cerca la repercusión de esas medidas para asegurarse de que la información generada sobre la actuación profesional sea digna de crédito, justa y comparable.

96. Además, la Comisión Consultiva coincide con el Secretario General en que la distribución actual de las calificaciones no necesariamente refleja con exactitud los casos de actuación profesional deficiente en la Organización. La Comisión apoya todos los esfuerzos encaminados a asegurar una mayor coherencia en las calificaciones de la actuación profesional y espera con interés

⁵ El sistema actual de evaluación de la actuación profesional tiene cuatro calificaciones, la más alta de las cuales es “supera las expectativas de desempeño” y la más baja, “no cumple las expectativas de desempeño”.

poder examinar la repercusión de las mejoras propuestas en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.

Programa piloto de evaluación de 360 grados para el personal directivo superior

97. Durante su examen de las propuestas sobre la gestión de la actuación profesional, la Comisión Consultiva solicitó información sobre las mejores prácticas relacionadas con las modalidades de evaluación por calificadoros múltiples o de 360 grados, concretamente en el caso de los supervisores y directores. Se informó a la Comisión de que, según las investigaciones, esos instrumentos surtían el máximo efecto cuando se utilizaban confidencialmente en el contexto del perfeccionamiento del personal directivo y no como instrumento de evaluación. Se informó también a la Comisión de que se estaba preparando un programa piloto para la evaluación confidencial del personal directivo superior por calificadoros múltiples. **La Comisión Consultiva subraya la importancia de la confidencialidad en este tipo de sistemas de evaluación y confía en que las lecciones aprendidas del programa piloto de evaluación del personal directivo superior por calificadoros múltiples se incluyan en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.**

V. Programa para jóvenes profesionales

98. El programa para jóvenes profesionales, aprobado por la Asamblea General en su resolución 65/247, se basa en el anterior concurso nacional de contratación y lo sustituye, e incorpora el concurso para el acceso al Cuadro Orgánico de funcionarios de otras categorías. Se mantuvo la edad máxima de 32 años para participar en el programa, y tampoco se produjo ningún cambio en el conjunto de puestos disponibles para colocar a los candidatos preseleccionados (todos ellos puestos de categoría P-1 y P-2 creados con cargo al presupuesto ordinario, excepto los puestos de idiomas, y un máximo del 15% de las plazas de categoría P-1 y P-2 de las operaciones sobre el terreno financiadas con cargo al presupuesto ordinario y a contribuciones voluntarias).

99. La Asamblea General, en el párrafo 41 de su resolución 67/255, solicitó al Secretario General que realizara un examen amplio del método y el formato del examen del programa para jóvenes profesionales, incluidas sus consecuencias financieras, garantizando al mismo tiempo la igualdad de condiciones para candidatos de todas las partes del mundo, a fin de asegurar que se realizara de la manera más eficiente, efectiva y equitativa posible. Posteriormente la Asamblea puso de relieve la importante función que cumplía este programa para mejorar la representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y solicitó al Secretario General que elaborara y aplicara medidas para acelerar la colocación de los integrantes de la lista de candidatos preseleccionados del programa (resolución 68/252, párrs. 18 y 19).

100. En su informe (A/69/190/Add.3), el Secretario General resume los progresos realizados en la ejecución del programa desde su creación en 2011 y propone ciertas mejoras en el formato y los métodos de examen.

101. En el cuadro 1 del anexo del informe figuran los datos relativos al programa desde 2011 hasta 2014, así como una comparación con la última ronda de concursos

nacionales de contratación, que tuvo lugar en 2010. La Comisión Consultiva observa que el número de Estados Miembros invitados y participantes en el programa aumentó considerablemente con el inicio del programa en 2011, pero observa también que el número de Estados Miembros participantes disminuyó entre 2012 y 2014. Tras pedir aclaraciones, la Comisión fue informada de que la Secretaría interpretaba esa disminución como un avance, pues era indicio de que se había reducido el número de Estados Miembros no representados y de los que estaban insuficientemente representados o corrían el riesgo de estarlo.

102. Por lo que respecta a la colocación de los candidatos preseleccionados en puestos vacantes, la Comisión Consultiva observa que, al 30 de junio de 2014, 13 de los 96 candidatos que habían aprobado el concurso en 2011 no habían sido colocados (*ibid.*, párr. 20). En cuanto a los candidatos que aprobaron el concurso de 2012, la Comisión fue informada, tras pedir aclaraciones, de que, al 26 de septiembre de 2014, 46 de los 104 candidatos preseleccionados seguían esperando colocación. La Comisión observa que los candidatos preseleccionados solo pueden permanecer en la lista del programa durante un máximo de dos años, conforme a lo dispuesto por la Asamblea General. **En vista del considerable esfuerzo institucional que requiere encontrar a candidatos idóneos en el marco del programa para jóvenes profesionales, la Comisión Consultiva alienta al Secretario General a que haga todo lo posible por colocar a los candidatos preseleccionados rápidamente y dentro del plazo de dos años de permanencia en la lista. La Comisión también tiene la intención de seguir examinando el asunto de la tasa de colocación y la consiguiente limitación del tiempo de permanencia en la lista.**

103. Por lo que se refiere al número de oportunidades de empleo para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, la Comisión Consultiva recuerda las observaciones que formuló en los sucesivos proyectos de presupuesto sobre la reducción del número de puestos del Cuadro Orgánico de categoría de comienzo de carrera y su efecto perjudicial en la capacidad de las Naciones Unidas para atraer y desarrollar talentos jóvenes en sus esfuerzos por rejuvenecer a la Organización (*A/68/7*, párrs. 86 y 87, y *A/66/7*, párr. 86). Para el ejercicio 2014-2015, las propuestas de dotación de personal del Secretario General entrañarían un total estimado de 19 puestos menos disponibles para colocar a los candidatos preseleccionados del programa. Tras pedir aclaraciones, la Comisión fue informada de que esa reducción repercutiría negativamente en la representación de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados.

104. A este respecto, la Comisión Consultiva solicitó información sobre el número de plazas de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico financiadas con cargo a los recursos para personal temporario general del presupuesto ordinario durante más de un año. Tras pedir aclaraciones, la Comisión fue informada de que había 70 plazas de ese tipo que habían sido financiadas durante más de un año desde el 1 de enero de 2010. La Comisión también pidió información, que no recibió, sobre los puestos extrapresupuestarios de categoría P-2 financiados con cargo a los ingresos en concepto de gastos de apoyo a los programas.

105. **La Comisión Consultiva lamenta que las recientes reducciones de la dotación de personal de la Secretaría hayan limitado las oportunidades de empleo para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, lo que, a su vez, reduce la eficacia del programa para jóvenes profesionales como medio de**

rejuvenecer la Organización y mejorar la representación geográfica. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General amplíe el conjunto de puestos y plazas disponibles para los candidatos preseleccionados del programa para jóvenes profesionales a fin de incluir plazas de categoría P-2 financiadas con cargo a los recursos para personal temporario general durante más de un año y que considere la posibilidad de seguir ampliando ese conjunto para incluir plazas de categoría P-2 financiadas con cargo a los ingresos en concepto de gastos de apoyo a los programas.

106. En cuanto a las listas heredadas, el Secretario General señala que 84 candidatos de las listas de concursos nacionales anteriores todavía no han sido colocados. Según las disposiciones vigentes, los candidatos permanecerán en esas listas indefinidamente (A/69/190/Add.3, párr. 31)⁶. El Secretario General propone eliminar de las listas heredadas a los candidatos que figuren en ellas desde hace más de siete años y abolir las propias listas en 2018 (*ibid.*, párr. 33 b)). La Comisión Consultiva fue informada de que algunos candidatos habían indicado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que ya no estaban interesados en empleos de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, ya que habían pasado a ocupar plazas de categoría superior fuera de las Naciones Unidas desde que aprobaron el concurso. También se informó a la Comisión de que 12 candidatos habían rechazado la oferta de puestos de categoría P-2 y pedido que su permanencia en la lista quedara en suspenso. Se informó asimismo a la Comisión de que 7 candidatos se habían retirado de las listas heredadas desde el inicio del programa para jóvenes profesionales.

107. Tras pedir aclaraciones, la Comisión Consultiva fue informada de que, cuando a fines de 2010 se puso fin a los concursos nacionales de contratación y los concursos para acceder al Cuadro Orgánico, quedaban en las listas correspondientes 204 candidatos. Al 17 de octubre de 2014 se había colocado a 87 candidatos de la lista de los concursos nacionales de contratación y a 10 candidatos preseleccionados de los concursos para acceder al Cuadro Orgánico. Se explicó que a menudo los candidatos preferían permanecer en la lista, incluso aunque hubieran encontrado empleo en otros lugares, por si su carrera sufría un giro inesperado. **En vista de la considerable inversión institucional que conllevó la inclusión de candidatos en esas listas heredadas y de que aún podría haber candidatos viables entre los que quedan en ellas, la Comisión Consultiva recomienda que no se apruebe la propuesta de eliminar a los candidatos de las listas heredadas después de siete años y abolir dichas listas en 2018.**

108. En lo que respecta a las mejoras del formato y los métodos de examen propuestas a raíz de su amplio examen del programa para jóvenes profesionales, el Secretario General sugiere lo siguiente: eliminar el texto general y aumentar la automatización de los mecanismos de preselección y evaluación; hacer exámenes por red de empleos, no por familia de empleos; convocar a los 60 candidatos más cualificados en vez de a los 40 candidatos que se convocan a través de la segunda preselección con el formato actual; usar en el examen pruebas de aptitudes cognitivas y pruebas situacionales; y seguir estudiando la posibilidad de realizar el examen en línea (*ibid.*, párrs. 22 a 29).

⁶ La Comisión Consultiva fue informada de que, al 17 de octubre de 2014, otros dos candidatos de la lista del concurso nacional de contratación habían sido colocados.

109. En relación con el texto general, el Secretario General afirma que históricamente ha servido para comprobar la capacidad de los candidatos de resumir textos y redactar en francés o inglés y sus conocimientos generales sobre asuntos internacionales (*ibid.*, párr. 15 a)). También indica que en 2012 se introdujo el formato de preguntas de selección múltiple, pidiendo a los candidatos que respondieran 50 preguntas de carácter general sobre asuntos internacionales (*ibid.*, párr. 16).

110. Según el Secretario General, la eliminación del texto general ayudaría a resolver los problemas que entraña efectuar el examen de manera simultánea en múltiples zonas horarias, dado que la duración total del examen se reduciría en 45 minutos (*ibid.*, párr. 23). De acuerdo con la propuesta, en vez de evaluar las competencias de los candidatos a través del texto general se les exigiría que aportaran pruebas de su competencia lingüística en francés o inglés durante la fase de preselección inicial de las solicitudes (*ibid.*, párr. 24). Tras pedir aclaraciones, la Comisión Consultiva fue informada de que, para las familias de empleos que requerían conocimientos sobre asuntos internacionales, los textos especializados incluirían preguntas escritas o de selección múltiple sobre asuntos internacionales. Además, se informó a la Comisión de que se ahorrarían unos 8.000 dólares por familia de empleos en gastos de impresión, procesamiento y corrección.

111. La Comisión Consultiva observa que la propuesta del Secretario General implicaría eliminar el requisito general de que todos los candidatos del programa para jóvenes profesionales demostraran tener conocimientos sobre asuntos internacionales, limitando este requisito a determinadas familias de empleos.

112. La Comisión Consultiva tiene reservas con respecto a la propuesta de sustituir el texto general por el requisito de certificar la competencia lingüística en francés o inglés. La Comisión considera que una finalidad importante del texto general es que todos los candidatos, independientemente de su especialidad, demuestren buenos conocimientos sobre asuntos internacionales además de sus conocimientos especializados. La Comisión estima que esos conocimientos siguen siendo un requisito obligatorio para todos los jóvenes profesionales que deseen hacer carrera en las Naciones Unidas, sea cual sea su especialidad. A juicio de la Comisión, este elemento no se ha incorporado debidamente en el nuevo plan de evaluación.

113. En lo que respecta a las nuevas técnicas de evaluación propuestas, la Comisión Consultiva fue informada, tras pedir aclaraciones, de que las investigaciones en el campo de las pruebas de selección internacionales respaldaba la utilización de pruebas de capacidad intelectual general junto con pruebas situacionales. Según los representantes del Secretario General, cuando se combinan estos dos tipos de pruebas, se obtiene la máxima validez predictiva posible, así como la modalidad de selección más fiable e imparcial. La Secretaría también indicó que, entre los usuarios más prestigiosos de este tipo de evaluaciones se encontraba la Oficina Europea de Selección de Personal, encargada de todas las actividades de contratación de la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, entre otros. Según el Secretario General, debido a la composición multicultural de la Unión Europea, estas pruebas se ofrecen en sus 24 idiomas oficiales y se analizan rigurosamente a fin de detectar cualquier tipo de sesgo cultural. Emplean asimismo concursos de esa índole los Gobiernos de la Arabia Saudita, Francia y la India, así como el Departamento de Estado de los Estados

Unidos de América (Foreign Service Officer Test), las fuerzas armadas de los Estados Unidos y el Canadá (Canadian Forces Aptitude Test) y la municipalidad de Nueva York (Civil Service Exam). El uso de este tipo de pruebas de selección también se ha generalizado en el sector privado. Además, la Secretaría señala que se han desarrollado diversas técnicas para minimizar, vigilar y eliminar cualquier posible sesgo cultural o de género.

114. Teniendo en cuenta la información que se le ha proporcionado, la Comisión Consultiva opina que es necesario realizar más investigaciones y análisis para asegurarse de que cualquier nueva técnica de evaluación que se utilice en el programa para jóvenes profesionales refleje ampliamente las prácticas empleadas en todos los Estados Miembros de la Organización y se adapte al carácter internacional de las Naciones Unidas.

VI. Evaluación de los límites convenientes

115. El sistema de límites convenientes, establecido en 1960, mide los progresos hacia el logro de una distribución geográfica amplia y equitativa del personal de la Secretaría (véase el párrafo 1 de la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General), que a su vez se deriva del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. El informe más reciente sobre este tema, que figura en el documento [A/69/190/Add.4](#), se presenta de conformidad con el párrafo 46 de la resolución 67/255 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, a fin de establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa en relación con los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario.

116. El Secretario General opina que, a pesar de la complejidad de la cuestión, el actual sistema de límites convenientes ha funcionado bien en la práctica. Como prueba, señala que al 30 de junio de 2014 solo sería necesario contratar a 342 personas de países no representados o insuficientemente representados para que esos Estados Miembros estuvieran dentro de los límites convenientes. Este número es menor que el de puestos sujetos a distribución geográfica vacantes y puestos ocupados temporalmente por funcionarios no sujetos a distribución geográfica en la misma fecha ([A/69/190/Add.4](#), párr. 6).

117. Las etapas para determinar los límites convenientes y la representación de cada uno de los Estados Miembros al 30 de junio de 2014 en el marco del sistema actual se exponen en los párrafos 8 a 18 del informe del Secretario General. La cifra básica de puestos sujetos a distribución geográfica, que era inicialmente 2.700 el 1 de enero de 1988, había aumentado a 3.500 puestos el 30 de junio de 2014 (*ibid.*, párr. 8)

118. La Comisión Consultiva recuerda que el actual sistema de límites convenientes se ha mantenido en su mayor parte sin modificación desde su aprobación en 1987 en la resolución 42/220 A. En su resolución 63/250, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara propuestas para un examen amplio del sistema, 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 (secc. IX, párr. 17).

119. En su sexagésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General aclaró que los funcionarios solo mantendrían su estatus geográfico cuando ocuparan un puesto

geográfico, excepto los contratados en el marco del programa para jóvenes profesionales (resolución 65/247, párr. 66). Dos años más tarde, la Asamblea afirmó que los tipos de puestos y la fuente de financiación seguirían limitados a los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario (resolución 67/255, párr. 46). En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un resumen de los diferentes exámenes y propuestas examinados desde ese momento (véase el anexo II del presente informe).

120. La Comisión Consultiva recuerda que en el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General esbozó los cambios introducidos en el sistema de límites convenientes introducidos desde 1960 (véase [A/65/305/Add.2](#)). El Secretario General actualizó las hipótesis presentadas anteriormente en su informe sobre la cuestión ([A/59/724](#)) a fin de ilustrar la manera en que podría cambiar potencialmente la representación de los Estados Miembros como resultado de varios ajustes en la ponderación y las cifras de base. Las hipótesis incluían la modificación de las ponderaciones asignadas a los factores existentes (condición de miembro, población y cuota) y la modificación de la cifra básica para incluir otros puestos, tales como los relacionados con idiomas o de mantenimiento de la paz. En ese momento, la Comisión expresó la opinión de que las propuestas del Secretario General no respondían adecuadamente a la solicitud de la Asamblea General de realizar un examen amplio, ni mejoraban la eficacia del sistema, y eran en cambio meros ajustes de los cálculos aritméticos en que se basaba el sistema. En última instancia, la Comisión Consultiva consideró que se trataba de una cuestión de política sobre la que habría de decidir la Asamblea, y expresó la opinión de que no había un verdadero fundamento que permitiera tomar una decisión sobre cualquier cambio del sistema de límites convenientes ([A/65/537](#), párrs. 61 y 62).

121. En su informe más reciente, el Secretario General afirma que está dispuesto a proporcionar hipótesis, si así lo solicita la Asamblea General, a fin de facilitar las deliberaciones, pero que la decisión definitiva acerca de los factores y los coeficientes de ponderación que debían aplicarse correspondía a la Asamblea General ([A/69/190/Add.4](#), párr. 9). El Secretario General propone dos cambios concretos para determinar los valores inferior y superior de los límites convenientes. Estos cambios se basan en el resultado de la aplicación de la misma fórmula examinada por la Asamblea General antes de su aprobación de la resolución 42/220 A, pero utilizando cifras básicas actualizadas para la población en relación con los puestos sujetos a distribución geográfica (3.500) y el número de Estados Miembros (193). En ambos casos, propone que los cálculos se actualicen cada seis meses para tener en cuenta cualquier cambio en la cifra básica o el número de Estados Miembros (*ibid.*, párrs. 20 y 22). El Secretario General indica que la aprobación de estos cambios podría dar lugar a un aumento del número de Estados Miembros dentro de los límites convenientes (de 120 a 126 países). El número de países insuficientemente representados disminuiría en consecuencia de 38 a 32 (*ibid.*, anexo, cuadro 2).

122. La Comisión Consultiva recuerda que, con respecto a la metodología actual, la ponderación de los factores que se tienen en cuenta para la determinación de los límites convenientes, acordado por la Asamblea General en su resolución 42/220 A, sigue siendo el 55% para el factor cuota, el 40% para el factor condición de miembro y el 5% para el factor población. Se informó a la Comisión de que, al 1 de enero de 2014, había 3.513 puestos geográficos financiados con cargo al presupuesto ordinario (de un total de 9.882 puestos, incluidos 5.413 del cuadro de

servicios generales y 918 puestos de idiomas). La Secretaría autorizó un nuevo aumento de 15.017 puestos con cargo a recursos extrapresupuestarios, incluidos 10.400 del cuadro de servicios generales y puestos conexos, pero excluidos los puestos de mantenimiento de la paz, para el bienio 2012-2013 pero, como ya se ha indicado, esos puestos no formaban parte del sistema de límites convenientes de conformidad con la resolución 42/220 A.

123. La Comisión Consultiva opina que, una vez más, el Secretario General no ha respondido adecuadamente a la solicitud de la Asamblea General de realizar un examen amplio del sistema de límites convenientes. El informe del Secretario General no presenta nuevos elementos que podrían mejorar la eficacia del sistema. En consecuencia, la Comisión reitera su opinión de que es el Secretario General quien debe responder a las repetidas solicitudes de la Asamblea General mediante la presentación de propuestas concretas que puedan servir de base para que la Asamblea continúe sus deliberaciones sobre la cuestión, al tiempo que pone de relieve una vez más que la decisión normativa final corresponde a la Asamblea (A/67/545, párr. 54).

124. En esta etapa, y hasta el momento en que el examen amplio solicitado haya sido finalizado y examinado por la Asamblea General, la Comisión Consultiva no ve la conveniencia de introducir las pequeñas modificaciones en los cálculos que se proponen en el informe del Secretario General. En consecuencia, no recomienda que la Asamblea apruebe los cambios propuestos.

VII. Composición de la Secretaría

125. El informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/69/292), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, se presentó en respuesta a lo dispuesto en varias resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones 66/234, 67/255 y 68/252. El informe contiene un análisis demográfico de la composición de la plantilla mundial de la Secretaría y del personal sujeto al sistema de límites convenientes. En la adición figura un análisis demográfico de la contratación de personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas correspondiente al bienio 2012-2013.

Falta de análisis de las tendencias en el informe

126. En varias ocasiones, la Comisión Consultiva ha señalado la necesidad de que en el informe se incluya un análisis más detenido de las tendencias, en que se indiquen las razones de las diferentes pautas en los datos demográficos del personal, en particular las que hayan surgido con posterioridad a la presentación del informe anterior, a fin de ayudar al lector a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos (A/67/545, párr. 138, y A/68/523, párr. 5).

127. En el párrafo 13 de su resolución 68/252, la Asamblea General solicitó al Secretario General que complementara la información presentada en el informe sobre la composición de la Secretaría con un análisis adicional de las tendencias demográficas y las posibles razones subyacentes de esas tendencias (véase también el párr. 17). En el informe más reciente, el Secretario General afirma su convicción de que para responder a esta petición será necesario ajustar el período que abarca el

informe sobre la composición de la Secretaría a fin de dar tiempo suficiente para el análisis de los datos. Señala que el tiempo para elaborar el informe, incluida la consolidación, el examen y el análisis de los datos, es actualmente de seis semanas. Propone en consecuencia que los datos se presenten en adelante en relación con el año civil del 1 de enero al 31 de diciembre, en un plazo que venza el 15 de marzo del año siguiente a fin de permitir un análisis más detallado. Propone también que el próximo informe, que deberá presentarse a la Asamblea General en su septuagésimo primer período de sesiones, abarque el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 (A/69/292, párr. 3). Los Estados Miembros todavía podrán acceder a los datos demográficos por medio del instrumento de presentación de información en línea “HR Insight”, con frecuencia mensual.

128. La Comisión Consultiva no tiene objeciones al cambio propuesto en el ciclo de presentación de informes y la fecha límite para los datos incluidos en el informe sobre la composición de la Secretaría, pero al mismo tiempo destaca que los datos correspondientes al período de transición de seis meses (julio a diciembre de 2014) deberían reflejarse en el siguiente informe en un formato que facilitara la comparación con períodos anteriores y futuros. La Comisión señala que la modificación del ciclo de presentación de informes y la fecha límite no mejorarán por sí mismos la calidad analítica del informe. Será necesario redoblar los esfuerzos para completar el análisis de las tendencias y explicar las posibles razones de algunas tendencias, entre ellas los efectos de las recientes reformas relacionadas con los recursos humanos y otros cambios de política.

129. La Comisión Consultiva observa también que la adición al informe sobre la composición, relativa al personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas individuales, también podría beneficiarse de un análisis más detenido de las tendencias. Por ejemplo, en lo que respecta a los jubilados contratados durante los últimos tres bienios, el informe muestra una tendencia a la baja en el número de días trabajados durante el período, pero no se proporcionan las razones de esa tendencia (A/69/292/Add.1, párr. 15).

Tendencias en la composición demográfica del personal de la Secretaría

130. En lo que respecta a las tendencias discernibles en el informe más reciente sobre la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva ha hecho referencia a los limitados progresos logrados en la paridad entre los géneros a lo largo del tiempo y las tendencias en la representación de los Estados Miembros en todo el personal de la Secretaría (véanse los párrs. 31 a 39 *supra*). Además, la Comisión toma nota de las siguientes tendencias:

a) Un número en general estable de funcionarios en la Secretaría, con 41.426 funcionarios en servicio activo al 30 de junio de 2014, en comparación con 41.273 un año antes (A/69/292, cuadro 2);

b) Un ligero aumento en la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, en comparación con la totalidad de la plantilla desde 2010 (del 28% al 30%) (*ibid.*);

c) Un aumento del porcentaje de funcionarios de la Secretaría con nombramientos permanentes o continuos, del 11% al 17% (*ibid.*);

d) El promedio de edad del personal de la Secretaría sigue aumentando; ha pasado de 42,3 años en 2010 a 43,8 años en 2014 (*ibid.*);

e) La antigüedad media en el servicio en la Secretaría de todos los cuadros de personal es actualmente de 7,2 años (*ibid.*, cuadro 12).

131. En respuesta a sus preguntas, se informó también a la Comisión de que el número de solicitudes de empleo había aumentado de un promedio de 195 solicitudes por cada anuncio de vacante en 2011 a 261 en 2013.

Aumento de los nombramientos de categoría superior

132. En sus observaciones relativas al anterior informe sobre la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva observó que había 146 funcionarios en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, en comparación con 143 en el período anterior (A/68/523, párr. 12). En el informe más reciente, se indicaba que había 155 funcionarios que prestaban servicios en esas categorías (A/69/292, cuadro 7). En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión una lista actualizada de esos puestos, que al 15 de octubre de 2014 habían aumentado a 161, o más de un 10% más que el año anterior (en el anexo III del presente informe figura una lista completa de los puestos). En lo que respecta a las funciones correspondientes a los nuevos nombramientos de categoría superior, la Comisión observa también que la lista más reciente incluye cinco enviados especiales sobre el cambio climático, lo cual, a juicio de la Comisión, podría dar lugar a la superposición de funciones, responsabilidades y líneas jerárquicas.

133. Se proporcionó también a la Comisión Consultiva información sobre el número de puestos de categoría superior en otras entidades del régimen común de las Naciones Unidas, con el promedio anual de los cambios porcentuales registrados desde 2009, y una comparación con los cambios en la plantilla total durante el mismo período (véase el anexo IV del presente informe). La Comisión observa que la Secretaría de las Naciones Unidas es una de las pocas entidades en que ha habido un aumento significativo del número de puestos de categoría superior (21,1%), al tiempo que ha disminuido el número total de funcionarios (-10,4%). En la mayoría de las entidades se observa la tendencia opuesta.

134. La Comisión Consultiva ha expresado anteriormente su preocupación por la aparente tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría de las Naciones Unidas en su examen del proyecto de presupuesto del Secretario General para el bienio 2014-2015 (véase A/68/7, párr. 102). La Comisión destaca con renovada preocupación que la tendencia ascendente de los puestos de categoría superior continúa y requiere una supervisión más estrecha. La Comisión confía en que se harán esfuerzos para encarar el problema de la proliferación de puestos de categoría superior y evitar toda posibilidad de superposición de sus responsabilidades funcionales.

135. La Comisión Consultiva observa también que los 17 funcionarios de alto nivel con contratos de 1 dólar al año se incluyen entre los funcionarios de la Secretaría en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (A/69/292, cuadro 9). Observa además que no se han finalizado las directrices sobre el uso de esos contratos solicitadas por la Asamblea General en el párrafo 63 de su resolución 67/255. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que las directrices se habían elaborado y estaban pendientes de autorización y aprobación. A

este respecto, se informó también a la Comisión de que una instrucción administrativa recientemente revisada sobre los consultores y contratistas individuales (ST/AI/2013/4) incluía una disposición en virtud de la cual las personas con conocimientos especializados específicos que voluntariamente prestaran sus servicios a las Naciones Unidas de forma gratuita y que viajaran en nombre de la Organización podrían recibir, con sujeción a la aprobación por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, contratos individuales con honorarios simbólicos. **La Comisión Consultiva confía en que, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 67/255 de la Asamblea General, las directrices relativas a los nombramientos con contratos de 1 dólar al año se publicarán sin más demora. La Comisión también desea señalar que los servicios de esos funcionarios pueden no resultar totalmente gratuitos para la Organización cuando se tienen en cuenta las necesidades de apoyo de personal y apoyo administrativo, y que ello debe tenerse en cuenta cuando se aceptan esos servicios.**

Funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico

136. En su examen reciente de las cuestiones intersectoriales relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz, la Comisión Consultiva examinó la cuestión de los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y su despliegue en misiones de mantenimiento de la paz (A/68/782, párrs. 102 a 105). En particular, la Comisión tomó nota de que la base legislativa para la contratación de esos funcionarios era la resolución 849 (XXXII) del Consejo Económico y Social relativa a la utilización de trabajadores voluntarios en los programas operacionales de las Naciones Unidas y los organismos conexos destinados a fomentar el desarrollo económico y social de los países menos adelantados. Se informó a la Comisión de que en febrero de 2014 había 18 de esos funcionarios empleados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en la Sede y otros en misiones sobre el terreno. Se indicaba además que esos funcionarios eran considerados funcionarios de las Naciones Unidas, con contratos limitados a la oficina a la que habían sido asignados, y se les aplicaban en consecuencia las mismas normas y reglamentos aplicables al personal de las Naciones Unidas con nombramientos de plazo fijo (con algunas excepciones relativas a las prestaciones).

137. Se proporcionó a la Comisión Consultiva, previa solicitud, una lista de 175 funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico desplegados en toda la Secretaría hasta octubre de 2014. La Comisión observa que esos funcionarios están desplegados en todos los tipos de actividades y en todas las oficinas y departamentos de la Secretaría, y no solo en el ámbito económico y social, como se preveía en la resolución original del Consejo Económico y Social sobre su utilización.

138. En lo que respecta a los procedimientos de selección, se informó a la Comisión de que esos funcionarios, conocidos también como expertos asociados, eran contratados con arreglo a acuerdos bilaterales entre las Naciones Unidas y los países donantes. Los candidatos solían ser preseleccionados por los respectivos países, y la lista se remitía a la Oficina de Desarrollo de la Capacidad del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales con el fin de verificar si los candidatos reunían los requisitos para ocupar puestos específicos. El departamento a que se asignaba el candidato era responsable de la selección final.

139. Se informó también a la Comisión de que, históricamente, esos funcionarios habían recibido contratos de la serie 200 y habían sido considerados personal de proyectos. Tras la reforma de los arreglos contractuales que entró en vigor en 2009, recibían nombramientos de plazo fijo limitados al departamento al que eran asignados. Sus nombramientos se hacían normalmente por un mínimo de dos años y un máximo de cuatro, dependiendo de la política del país donante. Además, se informó a la Comisión de que, si bien esos seguían considerándose candidatos externos cuando se presentaban para llenar vacantes en la Secretaría, según datos preliminares facilitados por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, algo más de la mitad de los que habían prestado anteriormente servicios en esa calidad habían obtenido posiciones con perspectivas de carrera en la Organización, incluso como consultores o con nombramientos temporales, o en entidades de las Naciones Unidas fuera de la Secretaría.

140. En vista del actual despliegue amplio de oficiales subalternos del Cuadro Orgánico en toda la Organización, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que le presente un informe sobre su utilización en el contexto de su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos y una propuesta para asegurar una versión actualizada de la base legislativa para su despliegue en toda la Secretaría. La Comisión recomienda también que el Secretario General incluya detalles sobre el despliegue de los oficiales subalternos del Cuadro Orgánico, los departamentos en que están desplegados, sus funciones y sus nacionalidades en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.

Personal proporcionado por los gobiernos

141. Los informes recientes de la Comisión Consultiva sobre cuestiones intersectoriales relativos a las operaciones de mantenimiento de la paz (A/67/780, párrs. 64 a 70 y A/68/782, párrs. 96 a 101) y su informe sobre la capacidad civil después de los conflictos (A/68/784, párrs. 34 a 40), contienen observaciones y recomendaciones acerca del uso y el despliegue del personal proporcionado por los gobiernos a las misiones sobre el terreno.

142. Como se indicó en informes anteriores del Secretario General y de la Comisión Consultiva, las condiciones para la utilización del personal civil proporcionado por los gobiernos fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 45/258. Más recientemente, en el párrafo 22 de su resolución 67/287, la Asamblea tomó nota de que, si bien esa modalidad tenía por objeto facilitar el despliegue rápido de capacidades especializadas para las necesidades de corto plazo con las que, por lo general, solo cuentan los gobiernos nacionales, su utilización no sustituye a los funcionarios. La Comisión observa que el número de funcionarios adscritos proporcionados por los gobiernos para cada operación de mantenimiento de la paz o misión política especial de las Naciones Unidas se establece ahora en el proyecto de presupuesto que se presenta para la aprobación de la Asamblea General.

143. La Comisión Consultiva recuerda que esos funcionarios no tienen nombramientos de las Naciones Unidas y no deben ser considerados miembros del personal; tienen en cambio la condición jurídica de expertos en misión y se les pagan los gastos de viaje y las dietas por misión, mientras que su sueldo es sufragado por el gobierno o la organización que los proporciona (A/68/782, párr. 99).

144. La Comisión Consultiva recibió, previa solicitud, una lista actualizada de la distribución del personal proporcionado por los gobiernos en todas las misiones. Al 1 de octubre de 2014 había 246 desplegados en 10 misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, a saber, 214 funcionarios penitenciarios y 32 funcionarios de la administración de justicia. Sin embargo, la Comisión observa que, pese a varias solicitudes, no se han proporcionado detalles precisos de las funciones concretas y la subordinación jerárquica en cada uno de los casos para su examen por la Comisión. La Comisión recuerda que, en el contexto de su examen más reciente de las operaciones de mantenimiento de la paz, había observado un caso en que un miembro de ese personal desempeñaba funciones políticas y había sido proporcionado por una organización regional, y otro caso en que el despliegue de ese personal había sido expresamente autorizado por el Consejo de Seguridad (véase *ibid.*, párr. 97).

145. Desde el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General ha indicado en repetidas ocasiones su intención de publicar directrices para la contratación de ese personal a fin de garantizar criterios claros y coherentes dentro de la Secretaría. Se han proporcionado proyectos de textos a la Comisión Consultiva y a la Quinta Comisión. Sin embargo, muy recientemente y en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que las directrices estaban aún en la fase de consultas entre departamentos antes de su publicación.

146. La Comisión Consultiva sigue recalcando su convencimiento de que se necesita más claridad en lo que respecta a las funciones apropiadas que puede desempeñar el personal proporcionado por los gobiernos y reitera que debería establecerse una estructura jerárquica adecuada para ellos a fin de velar por que actúen de conformidad con los mandatos de las Naciones Unidas. La Comisión también reitera también su recomendación de que la Asamblea General pida al Secretario General que lleve a cabo un examen amplio de todos los aspectos relativos a la contratación de personal proporcionado por los gobiernos y lo presente a la Asamblea para su examen en el septuagésimo período de sesiones. Reitera además su recomendación de que el Secretario General difunda anuncios de vacantes dirigidos a atraer candidatos cualificados para ese tipo de plazas a todos los Estados Miembros (véase [A/68/782](#), párr. 101).

147. Además, la Comisión Consultiva confía en que la lista consolidada de todo ese personal actualmente desplegado en las diferentes misiones y sus respectivos cargos y lugares de destino se presentarán a la Asamblea General en oportunidad de su examen de los informes sobre la gestión de los recursos humanos.

Otras cuestiones

148. El informe más reciente del Secretario General sobre la contratación de personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas individuales muestra que el número de contrataciones de personal proporcionado gratuitamente de tipo I y tipo II disminuyó en el bienio 2012-2013 en relación con los dos bienios anteriores ([A/69/292/Add.1](#), cuadro 3). La Comisión Consultiva recuerda que el personal proporcionado gratuitamente de tipo I está integrado por pasantes, funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico o expertos

asociados y expertos en cooperación técnica en préstamos no reembolsable. De conformidad con las disposiciones de la resolución 51/243 de la Asamblea General, el personal proporcionado gratuitamente de tipo II es proporcionado a la Organización por los gobiernos u otras entidades y se acepta para proporcionar servicios técnicos no disponibles en la Organización para cumplir funciones muy especializadas, y por un período limitado y especificado, o para prestar asistencia temporal y urgente en el caso de mandatos nuevos o ampliados de la Organización (*ibid.*, párr. 3).

149. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión una lista del personal de tipo II, que en su mayor parte había sido contratado por la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios en el marco del programa de asociaciones de colaboración relativo a personal de reserva para fines de despliegue de adicional de especialistas. **La Comisión Consultiva observa que los títulos de algunos de esos miembros del personal del tipo II, por ejemplo, asesores interinstitucionales en cuestiones de género, parece ir más allá de los estrictos criterios previstos para la contratación de ese personal. La Comisión confía en que se hará todo lo posible para garantizar el estricto cumplimiento de las disposiciones de la resolución 51/243 de la Asamblea General a este respecto. Debería incluirse más información y aclaraciones sobre la utilización del programa de asociaciones de colaboración relativo al personal de reserva y otras modalidades para la utilización de personal de tipo II en el próximo informe del Secretario General.**

150. La Comisión Consultiva observa también que se ha utilizado el término “expertos en misión” para referirse al personal desplegado en nombre de la Organización para desempeñar una serie de diferentes funciones y de conformidad con distintos arreglos contractuales. **A este respecto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya en su próximo informe sobre la composición de la Secretaría información consolidada sobre todos los “expertos en misión” contratados por la Secretaría, junto con sus respectivas funciones y arreglos contractuales.**

151. Con respecto a la contratación de jubilados en puestos que entrañan la adopción de decisiones, la Comisión Consultiva observa ejemplos de casos en que se contrataron jubilados en puestos de categoría superior de la Secretaría durante casi un año⁷ (*ibid.*, anexo II, cuadro 2.A). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, en esos casos, el proceso de contratación para llenar los puestos en cuestión no se había ultimado, pero era importante que esos puestos se llenaran temporalmente en vista de la importancia de las funciones conexas. **La Comisión Consultiva subraya que la contratación de jubilados en puestos de adopción de decisiones durante períodos prolongados es resultado de una mala planificación de la sucesión. Es preciso hacer todo lo posible para asegurar que la contratación para puestos de adopción de decisiones se planifique adecuadamente, teniendo en cuenta los plazos establecidos para la contratación, y limitar al mínimo el empleo de jubilados en esos casos.**

⁷ Por ejemplo, un Director (D-2) en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales durante 214 días, un Director (D-1) en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe durante 272 días, un Coordinador (D-1) en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito durante 365 días y un Oficial Mayor (D-1) en el Departamento de Gestión durante 272 días.

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

152. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/69/283) se presentó en respuesta a la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. En el informe del Secretario General, que es el décimo de esa índole y abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, un resumen de los casos respecto de los cuales el Secretario General impuso una o más medidas disciplinarias durante el período que se examina, datos comparativos que reflejan el número de casos remitidos para la adopción de medidas adoptadas durante ese período y los casos que llegaron a su término, así como información sobre la práctica del Secretario General en los casos en que se ha incurrido en una presunta conducta criminal.

153. En un informe anterior, la Comisión Consultiva acogió con beneplácito la inclusión de información adicional en los resúmenes de los casos, que ayudaba a comprender mejor la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias (A/67/545, párr. 151). Durante sus deliberaciones, se informó a la Comisión de que se habían proporcionado detalles adicionales en los respectivos resúmenes de los casos con el fin de explicar mejor algunas de las consideraciones para determinar las medidas que correspondería imponer en un determinado caso. También se informó a la Comisión de que esta era una tarea delicada porque era importante que la información se proporcionara de una forma que no violara el derecho a la confidencialidad de los funcionarios interesados.

154. En la sección IV de su informe, el Secretario General incluye datos sobre los 115 casos concluidos durante el período que se examina (A/69/283, cuadro 2), que es igual al del período que abarca el informe anterior. En el informe se señala que el 20% de los casos no se tramitaron como asuntos disciplinarios, lo que está en consonancia con la tendencia cada vez mayor a lo largo de los dos últimos períodos de presentación de informes. El Secretario General indica que una explicación de esta tendencia es que el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas ha determinado que debe haber pruebas claras y convincentes de los hechos que apoyen una medida disciplinaria que podría dar lugar a rescisión del nombramiento. Este criterio probatorio más exigente hizo que se redujera el número de asuntos que fueron objeto de un procedimiento disciplinario (*ibid.*, párr. 59).

155. El informe del Secretario General incluye datos sobre el número de apelaciones de medidas disciplinarias impuestas desde la introducción del nuevo sistema de administración de justicia en 2009, y sobre el estado de esas apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (*ibid.*, cuadros 3 y 4). El Secretario General señala que se ha apelado un porcentaje relativamente pequeño de medidas disciplinarias desde el establecimiento del nuevo sistema y que la proporción de

medidas disciplinarias apeladas por los miembros del personal ha disminuido progresivamente (*ibid.*, párr. 62).

156. Además, el Secretario General indica que se remitieron más de 140 causas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias durante el período de que se informa, de las cuales el 76% se referían al personal sobre el terreno (*ibid.*, cuadros 5 y 6). La Comisión Consultiva observa que esto se compara con 131 causas recibidas en el período anterior, de las cuales el 72% tenían su origen sobre el terreno (*ibid.*, párr. 65). **La Comisión Consultiva se propone mantener en examen esta cuestión.**

157. La Comisión Consultiva observa que aún no se ha finalizado una instrucción administrativa revisada sobre las investigaciones y el proceso disciplinario, cuyo objetivo es la codificación de determinadas cuestiones relacionadas con el proceso de investigación (*ibid.*, párr. 6). En el párrafo 22 de su resolución 68/252, la Asamblea General había alentado al Secretario General a que concluyera cuanto antes esa instrucción administrativa. En su informe, el Secretario General indica que la revisión sigue siendo objeto de deliberaciones y consultas entre el personal y la administración y espera que se complete a fines de 2014 o principios de 2015 (*ibid.*, párr. 17). **La Comisión Consultiva confía en que la revisión de la instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario se publicará sin más demora tan pronto como se hayan realizado las consultas entre el personal y la administración.**

158. En lo que respecta a los esfuerzos realizados por la Organización para recuperar las pérdidas resultantes de los actos de funcionarios actuales o exfuncionarios, en respuesta a su solicitud, se informó a la Comisión Consultiva de que los fondos pueden ser recuperados de los emolumentos de los funcionarios con arreglo a las disposiciones administrativas pertinentes y que sería posible demorar la tramitación de los documentos de separación del servicio, con el consiguiente retraso de los pagos por separación del servicio y las pensiones, hasta que se resolviera la cuestión. En el informe se indica que en la instrucción administrativa revisada también se establecerán procedimientos más detallados para recuperar las pérdidas que se hayan causado a la Organización como consecuencia de una falta de conducta comprobada (*ibid.*).

159. En relación con una cuestión conexas, durante sus deliberaciones, la Comisión Consultiva solicitó información acerca de si un presunto incumplimiento del requisito de confidencialidad por un miembro del personal sería considerado una falta de conducta y, en caso afirmativo, cuáles serían las medidas que probablemente se tomarían. Se informó a la Comisión de que, en virtud del párrafo i) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal, los funcionarios están obligados a proteger el carácter confidencial de la información de las Naciones Unidas y observar la mayor discreción con respecto a todos los asuntos oficiales. En virtud de la regla 10.1 a), el incumplimiento por un funcionario de esas obligaciones podría ser calificado de falta de conducta y dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias.

IX. Enmiendas del Reglamento del Personal

160. El informe del Secretario General sobre enmiendas del Reglamento del Personal (A/69/117) contiene el texto completo de las normas cuya enmienda se propone, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2015, incluidos los cambios propuestos en las modalidades de procedimiento.

161. La Comisión Consultiva observa que, además de una serie de enmiendas que son principalmente de carácter técnico, algunas de las enmiendas propuestas tienen por objeto corregir algunas incoherencias que figuran en la actual serie 100 del Reglamento del Personal, debidas a las reformas de los recursos humanos y/o las decisiones legislativas adoptadas anteriormente, incluida la racionalización de los arreglos contractuales. Por ejemplo, la propuesta sobre la regla 3.12 a) debe modificarse para ajustar el derecho de los funcionarios que trabajan periódicamente en horarios de servicio nocturno a percibir un plus por trabajo nocturno conforme a las condiciones establecidas en la anterior serie 100 del Reglamento del Personal. Del mismo modo, se propone la modificación del Apéndice C del Reglamento del Personal relativo al servicio militar para que haga referencia a la regla correspondiente del Reglamento. En el caso de la regla 4.16 b) i), la enmienda propuesta es que se suprima la disposición en virtud de la cual los nombramientos para los puestos de la categoría P-3 se efectúen normalmente mediante concursos, a fin de tener en cuenta la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 65/247 en el sentido de que los puestos de categoría P-3 se publicarán de la misma manera que todos los demás puestos. Además, se proponen algunas otras enmiendas (a las reglas 3.19 b) y 9.8 d)) para asegurar que se refleje el texto correcto de la regla.

162. En vista de la importancia del Reglamento del Personal en la jerarquía de las normas que rigen los derechos, las prestaciones y la conducta del personal de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva destaca la necesidad de que el Secretario General vele por que las normas sean exactas y completas, en particular en lo que respecta a reflejar las decisiones de la Asamblea General de manera oportuna. La Comisión concuerda con la propuesta del Secretario General de que la Asamblea General tome nota de las enmiendas, teniendo en cuenta las observaciones formuladas *supra*.

X. Actividades de la Oficina de Ética

163. En el noveno informe anual del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/69/332), presentado en cumplimiento de la resolución 60/254, de la Asamblea General, figura un resumen y evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2014. Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General que le proporcionaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas escritas recibidas el 12 de septiembre de 2014.

164. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 924 solicitudes de servicios, lo que representa un aumento de 120 solicitudes, o sea, del 15% respecto del período comprendido entre agosto de 2012 y julio de 2013 (*ibid.*, gráfico 1). Se recordará que en el anterior período comprendido entre agosto de

2011 y julio de 2012 se señaló una disminución del 9% en el número de solicitudes recibidas. En consecuencia, el número de solicitudes presentadas en el período más reciente (agosto de 2013 a julio de 2014) registró un incremento del 4% respecto del número de solicitudes recibidas dos años antes. En el gráfico II del informe se indican las solicitudes de servicios de los distintos lugares de destino y entidades.

165. En lo que respecta a los distintos tipos de solicitudes de servicios, en el informe se indica que la Oficina de Ética responde a solicitudes relacionadas con cuestiones generales de asesoramiento sobre ética, el programa de declaración de la situación financiera, la protección contra las represalias, la capacitación y difusión, el establecimiento de normas y el apoyo normativo. En el informe se indica que la Oficina recibió 476 solicitudes de asesoramiento. Sin embargo, la Comisión hace notar la observación de la Oficina de que sigue recibiendo un mayor número de solicitudes, y que al examinarlas detenidamente advierte que son denuncias de infracciones, a pesar de que, cuando los casos no guardan relación con represalias, no tiene la obligación de recibir tales denuncias (*ibid.*, párr. 14). En tal sentido, la Comisión observó anteriormente la necesidad de asegurar que las funciones de los distintos mecanismos de denuncia de faltas de conducta y resolución de reclamaciones en la Organización no se superpusieran y que el personal entendiera el papel de cada entidad (A/65/537, párr. 97). **En vista de que la Oficina de Ética sigue recibiendo denuncias relativas a infracciones, la Comisión Consultiva recomienda que la Oficina de Ética, en colaboración con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y Gestión de Recursos Humanos, realice otras gestiones a fin de aclarar el funcionamiento de los mecanismos de presentación de informes y asesoramiento en relación con los casos de presuntas infracciones.**

166. En su anterior examen de las actividades de la Oficina de Ética, la Comisión Consultiva apoyó el papel positivo que desempeña la Oficina de Ética en el ámbito de la ética en las adquisiciones y, en particular, pidió que los futuros informes de la Oficina de Ética contuvieran más detalles sobre el asesoramiento relacionado con los mecanismos de supervisión contractual para los proveedores de servicios fundamentales (A/68/523, párr. 29). En los párrafos 15 a 17 del informe más reciente sobre las actividades de la Oficina de Ética, se ofrecen detalles sobre el asesoramiento ético independiente prestado por la Oficina acerca de las cuestiones relacionadas con las adquisiciones. Esas gestiones incluyeron el asesoramiento de la División de Adquisiciones sobre el proceso de restablecimiento en lo que respecta a 12 proveedores, así como la continuación de la vigilancia del cumplimiento de dos proveedores de servicios esenciales de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. A este respecto, la Comisión recuerda que la Asamblea General aprobó recientemente la creación de un nuevo puesto de categoría P-5 de Oficial de Ética Empresarial y Cumplimiento, financiado con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 (véase la resolución 68/283, anexo I). Se informó a la Comisión de que la contratación estaba en marcha y que con ello se fortalecerá la labor de asesoramiento de la Oficina sobre cuestiones relativas a las adquisiciones. **La Comisión Consultiva observa con beneplácito el aumento de la capacidad de la Oficina de Ética y el apoyo que presta en el ámbito de la ética en las adquisiciones y aguarda con interés recibir información sobre los efectos del refuerzo de la capacidad en los futuros informes de la Oficina.**

167. La información sobre la aplicación del programa de declaración de la situación financiera que gestiona la Oficina de Ética figura en la sección III.B del informe. La Comisión Consultiva observa, en particular, que durante el ciclo de declaración de 2013 el programa abarcaba 4.573 declarantes (en tanto en el ciclo de 2012 fueron 4.630). Al cierre del ciclo de 2013 el programa había alcanzado una tasa de cumplimiento del 99,9%, lo que equivale a la tasa de cumplimiento del ciclo de declaración de 2012 (A/69/332, párr. 20).

168. En lo que respecta a la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias abierta a la participación de altos funcionarios de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores, de los 153 altos funcionarios que reunían las condiciones para participar en el ejercicio de 2013, 93 optaron por dar a conocer públicamente un resumen de sus activos, pasivos e intereses externos, mientras que 40 afirmaron públicamente que habían completado su declaración financiera pero deseaban mantener la confidencialidad por razones de seguridad, culturales o familiares. De los otros 20 funcionarios, hubo quienes optaron por no participar en el ejercicio o no cumplieron los procedimientos necesarios para participar antes de la fecha de cierre del ejercicio. La Oficina confirmó que la tasa de participación de 2013 coincide con las de años anteriores (*ibid.*, párr. 27). **La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General seguirá alentando a los funcionarios de alta jerarquía que todavía no hayan publicado un resumen de sus activos a hacerlo en los ciclos venideros (A/68/523, párr. 33 y A/67/545, párr. 166).**

169. Según el informe, el programa de exámenes externos llegó a la conclusión de que 172 declarantes tenían un total de 189 actividades desglosadas que exigían la evaluación de conflictos de intereses, en tanto en el ciclo de presentación de 2012 hubo 55 declarantes con un total de 67 actividades. La Oficina indica que este aumento puede deberse a la introducción de una metodología revisada de seguimiento y gestión de conflictos (A/69/332, párr. 24). De las 189 actividades, 80 guardaban relación con activos financieros, 43 con actividades externas y 66 con relaciones familiares (*ibid.*, párr. 24). A este respecto, la Comisión Consultiva observa que, en el párrafo 11 de su resolución 66/234, la Asamblea General también solicitó al Secretario General que propusiera medidas para hacer frente a los conflictos de intereses personales que podrían plantearse una vez terminada su relación de empleo con las Naciones Unidas. El informe señala que para estudiar más a fondo las restricciones aplicables después del servicio, hace falta celebrar consultas con otras oficinas interesadas de la Secretaría (*ibid.*, párr. 32). **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ultime sus consultas relacionadas con las restricciones aplicables después del servicio y proponga medidas conexas sin más demora.**

170. Se ha completado un examen del marco normativo del programa de declaración de la situación financiera, solicitado por la Asamblea General en su resolución 66/234, y los detalles figuran en los párrafos 33 a 36 del informe, incluida información sobre sus atributos positivos y varios ámbitos susceptibles de mejora. El informe del Secretario General indica que tras la finalización de las consultas en la Secretaría se propondrán revisiones al actual marco reglamentario del programa y la política que lo rige (*ibid.*, párr. 36). **La Comisión Consultiva espera con interés recibir información detallada respecto de los cambios que se propongan en el programa de declaración de la situación financiera de la Organización en los futuros informes de la Oficina de Ética.**

171. En lo que respecta a los gastos relacionados con el programa, se informó a la Comisión, a pedido de esta, de que el total del ciclo de presentación de 2013 ascendió a 1.214.300 dólares, con un costo unitario de 241 dólares por declarante para los funcionarios financiados con cargo al presupuesto ordinario y de mantenimiento de la paz, y de 314 dólares para los declarantes financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios y/o arreglos de participación en la financiación de los gastos en relación con entidades ajenas a la Secretaría. En 2014 se prevé que los costos totales y los costos por declarante disminuirán ligeramente. Sin embargo, también se informó a la Comisión de que los costos varían de un año a otro en función de las disposiciones del contrato establecido con el proveedor que presta servicios de examen externo, la plataforma de tecnología de la información del Programa y la naturaleza de los servicios prestados en un determinado ciclo. Como el contrato con el proveedor actual está sujeto a renegociación y prórroga a partir de mayo de 2015, en los costos de 2015 puede haber otras fluctuaciones. También se informó a la Comisión de que la Oficina de Ética tiene un sistema de recuperación de los gastos para los declarantes extrapresupuestarios a fin de sufragar los gastos administrativos correspondientes, conforme a lo acordado entre la Secretaría de las Naciones Unidas y las entidades ajenas a la Secretaría.

172. Con respecto a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, se indica que durante el período sobre el que se informa la Oficina de Ética recibió 55 solicitudes de información relativas a la política de protección de la Organización contra las represalias (véase [ST/SGB/2005/21](#)). De ellas, la Oficina inició 19 exámenes preliminares, de los cuales se completaron 12 en que no se determinaron irregularidades, y 2 se remitieron a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para su investigación. Cinco casos seguían siendo objeto de examen preliminar ([A/69/332](#), párr. 40). En uno de los casos remitidos, si bien la OSSI determinó que no se había establecido la existencia de represalias, la Oficina de Ética recomendó al jefe de la oficina interesada medidas apropiadas para mitigar cualquier riesgo de represalias en el futuro. El segundo caso remitido a la OSSI seguía siendo objeto de investigación. Los detalles relativos a los casos remitidos a la OSSI en períodos anteriores figuran en los párrafos 43 a 45 del informe del Secretario General.

173. Como en los ciclos anteriores de presentación de informes, el informe también señala que la mayoría de las denuncias de represalias describían conflictos en el lugar de trabajo y diferencias interpersonales y, como tal, siguieron siendo utilizadas principalmente por el personal como mecanismo de solución de controversias laborales (*ibid.*, párr. 47). Por esta razón, la Secretaría encargó un examen externo de su política de protección contra las represalias a cargo de expertos que se completó en el ciclo de informes correspondiente a 2013-2014 y, en consecuencia, se presentó a la Oficina Ejecutiva del Secretario General para su examen una política revisada y las enmiendas propuestas al boletín conexo del Secretario General están siendo objeto de consultas. El Secretario General indica que la política revisada tiene por objeto cambiar este enfoque para promover la denuncia de faltas de conducta perjudiciales para las operaciones y los intereses de las Naciones Unidas (*ibid.*, párr. 78). **La Comisión Consultiva aguarda con interés recibir los detalles de la política revisada sobre la protección contra las represalias en su próximo examen de la labor de la Oficina de Ética.**

174. Sobre la cuestión de la educación en materia de ética, la Oficina de Ética informa de que más de 28.000 funcionarios, incluidos más de 16.000 integrantes de operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, han participado en las reuniones de diálogo sobre liderazgo de una hora de duración iniciadas en 2012-2013. La Oficina informa de que la tasa de participación, que abarca las dos terceras partes del personal, y los comentarios positivos que se han recibido, indican que entre el personal y los directivos hay un gran interés por las cuestiones de ética, a las que se asigna importancia. La Oficina ha elaborado materiales para el diálogo sobre liderazgo de 2014, que se centrará en la manera de tratar al prójimo con respeto y tolerancia. **La Comisión Consultiva sigue apoyando todos los esfuerzos encaminados a promover una cultura de ética en toda la Organización.**

175. El informe del Secretario General también destaca que la independencia de la Oficina de Ética es uno de sus principales puntos fuertes y características distintivas y advierte que si se limitara esa independencia, probablemente será necesario volver a evaluar en detalle si la Oficina puede funcionar de verdad en el cumplimiento de su mandato (*ibid.*, párr. 79). A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que la Oficina había expresado anteriormente su preocupación por el efecto de las sentencias judiciales respecto de la capacidad de la Oficina de proporcionar asesoramiento de manera confidencial (A/68/523, párr. 41). **La Comisión Consultiva sigue apoyando la independencia de la Oficina de Ética y confía en que el Secretario General velará por que no se escatimen esfuerzos para mantener esa independencia.**

Anexo I

Calendario de contratación de personal por Departamento/Oficina

Departamento/Oficina	2011		2012		2013	
	Número de anuncios de vacantes publicados	Promedio de días naturales para la selección de candidatos	Número de anuncios de vacantes publicados	Promedio de días naturales para la selección de candidatos	Número de anuncios de vacantes publicados	Promedio de días naturales para la selección de candidatos
ACNUDH	83	280	86	303	72	321
CEPA	86	396	58	315	28	306
CEPAL	69	225	84	163	39	195
CEPE	25	248	26	211	11	185
CESPAO	45	167	56	135	14	170
CESPAP	70	204	55	224	63	218
DAAT	76	278	36	245	50	261
DAES	40	268	95	289	71	218
DAGGC	87	191	78	179	80	155
DAP	72	268	62	186	38	195
DECT	2	198	10	170	5	158
DG	199	197	206	211	168	182
DIP	61	210	64	190	48	247
DOMP	63	268	71	282	45	273
DS	81	345	15	310	11	301
OAD	9	194	12	178	3	218
OAJ	31	179	27	99	19	146
OARPPP	–	–	–	–	1	440
OCAH	134	185	152	170	149	193
OESG	1	255	–	–	–	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	6	377	4	229	4	148
Oficina de Ética	2	113	3	233	–	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	–	–	2	22	2	143
ONUG	106	182	101	187	80	152
ONU-Hábitat	13	185	24	220	42	249
ONUN	40	194	37	199	65	257
ONUV	32	168	71	147	27	118
OSAA	–	–	3	415	1	175
OSSI	47	251	55	264	28	282
PNUMA	83	236	112	256	136	237

<i>Departamento/Oficina</i>	<i>2011</i>		<i>2012</i>		<i>2013</i>	
	<i>Número de anuncios de vacantes publicados</i>	<i>Promedio de días naturales para la selección de candidatos</i>	<i>Número de anuncios de vacantes publicados</i>	<i>Promedio de días naturales para la selección de candidatos</i>	<i>Número de anuncios de vacantes publicados</i>	<i>Promedio de días naturales para la selección de candidatos</i>
Red Mundial contra los Incendios Forestales	–	–	4	216	10	205
UNCTAD	16	241	41	355	35	326
UNFIP	2	113	–	–	–	–
UNODC	96	171	110	151	99	133
UNOMS	3	219	7	216	6	203
Total	1 680	231^a	1 767	215^a	1 450	213^a

Abreviaturas: ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; CEPA, Comisión Económica para África; CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe; CEPE, Comisión Económica para Europa; CESPAC, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DAP, Departamento de Asuntos Políticos; DECT, Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo; DG, División de Gestión; DIP, Departamento de Información Pública; DOMP, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; DS, Departamento de Seguridad; OAD, Oficina de Asuntos de Desarme; OAJ, Oficina de Asuntos Jurídicos; OARPPP, Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; OESG, Oficina Ejecutiva del Secretario General; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONU-Hábitat, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; ONUN, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; OSAA, Oficina del Asesor Especial para África; OSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; UNCTAD, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; UNFIP, Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional; UNODC, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; UNOMS, Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

^a Cálculo del promedio ponderado utilizado para llegar al total general del promedio de días naturales para la selección de candidatos.

Anexo II

Opciones y situaciones hipotéticas para examinar los límites convenientes desde 1988

<i>Documento</i>	<i>Signatura</i>	<i>Opciones y posibilidades</i>	<i>Documento final</i>
Informe del Secretario General	A/C.5/46/2 (27 de agosto de 1991)	<ul style="list-style-type: none"> • Opciones para cambiar la ponderación relativa de los factores: condición de miembro, población y cuota 	Ninguna decisión; establecimiento de un grupo de trabajo de la Quinta Comisión (resolución 47/226 secc. A.1, párr. 4)
Grupo de trabajo de la Quinta Comisión	A/C.5/48/45 (7 de diciembre de 1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Las delegaciones plantearon cuestiones durante los debates (véase A/C.5/48/45, párr. 5) 	“El Grupo de Trabajo no pudo llegar a un acuerdo sobre las conclusiones y recomendaciones específicas” (A/C.5/48/45 párr. 6)
Informe del Secretario General	A/57/414 (17 de septiembre de 2002, párrs. 38 a 59)	<ul style="list-style-type: none"> • Opciones para cambiar la ponderación relativa de los factores: condición de miembro, población y cuota 	No se pudo encontrar decisión alguna
Informe del Secretario General	A/58/767 (8 de abril de 2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la aportación de contingentes como cuarto factor en el cálculo de los límites convenientes (párr. 23) 	No se pudo encontrar decisión alguna
Informe del Secretario General	A/59/724 (4 de marzo de 2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la ponderación de los tres factores principales • Modificación del número de puestos de la cifra básica a través de la inclusión de nuevas categorías de personal • Inclusión de límites ponderados sobre la base del sueldo bruto 	No se pudo encontrar decisión alguna
Informe del Secretario General	A/65/305/Add.2 (2 de septiembre de 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Variaciones de las ponderaciones relativas de los factores existentes en la cifra básica actual • Modificación del número de puestos de la cifra básica a través de la inclusión de nuevas categorías de financiación • Aplicación de un sistema ponderado de límites sobre la base del sueldo bruto 	Los funcionarios mantendrían su estatus geográfico al ocupar un puesto sujeto a distribución geográfica, excepto los contratados en el marco del programa para jóvenes profesionales (resolución 65/247, párr. 66)

<i>Documento</i>	<i>Signatura</i>	<i>Opciones y posibilidades</i>	<i>Documento final</i>
Informe del Secretario General	A/67/324 (22 de agosto de 2012)	<p>El Secretario General solicitó orientación sobre las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los tipos de puestos y la fuente de financiación que deberían incluirse• Si las ponderaciones de los factores deberían enmendarse• Si los puestos a considerar deberían ser establecidos durante un tiempo mínimo	Los puestos que se han de considerar eran los financiados con cargo al presupuesto ordinario (resolución 67/255, párr. 46)

Anexo III

Lista de puestos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General en la Secretaría al 15 de octubre de 2014

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
Categoría de Secretario General Adjunto		
1	Oficina del Asesor Especial para África	Asesor Especial
2	Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo
3	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Secretario Ejecutivo
4	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Alto Comisionado
5	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Secretario General Adjunto
6	Comisión Económica para Europa	Secretario Ejecutivo
7	Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola	Representante Especial
8	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Representante Especial
9	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Secretario Ejecutivo
10	Oficina de las Naciones Unidas para África Central	Representante Especial
11	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial
12	Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia	Fiscal
13	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial de las Naciones Unidas para la Educación Mundial
14	Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental	Representante Especial
15	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	Director Ejecutivo
16	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
17	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Especial

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
18	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Asesor Especial del Secretario General sobre Financiación Innovadora para el Desarrollo
19	Departamento de Seguridad	Secretario General Adjunto
20	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre
21	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Vicesecretario General
22	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Especial del Secretario General sobre Medicina Comunitaria y Lecciones Aprendidas en Haití
23	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	Director General
24	Departamento de Asuntos Políticos	Secretario General Adjunto
25	Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario General Adjunto
26	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Representante Especial
27	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Secretario General Adjunto
28	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial del Secretario General para la Reducción del Riesgo de Desastres y el Agua
29	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	Secretario General Adjunto
30	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Asesor Especial
31	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial
32	Tribunal Internacional para Rwanda	Fiscal
33	Misión Conjunta de la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y las Naciones Unidas	Coordinador Especial
34	Oficina de Asuntos de Desarme	Alto Representante
35	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial
36	Comisión Económica y Social para Asia Occidental	Secretario Ejecutivo

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
37	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Secretario General
38	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial
39	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial
40	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial
41	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial sobre el Cambio Climático
42	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Secretario General Adjunto
43	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial
44	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Secretario General Adjunto
45	Oficina de las Naciones Unidas sobre el Deporte para el Desarrollo y la Paz	Asesor Especial
46	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Representante Especial
47	Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur	Representante Especial
48	Comisión Económica para África	Secretario Ejecutivo
49	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Jefe de Gabinete
50	Oficina del Enviado Especial para el Sudán y Sudán del Sur	Enviado Especial
51	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial
52	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial
53	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Director General
54	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial
55	Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola	Enviado Especial
56	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial sobre Myanmar

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
57	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal del Secretario General para las conversaciones entre Grecia y la ex República Yugoslava de Macedonia
58	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial sobre el Cambio Climático
59	Oficina del Coordinador Especial del Secretario General para el Líbano	Coordinador Especial
60	Departamento de Gestión	Asesor Especial del Secretario General
61	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial del Secretario General
62	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial sobre el Cambio Climático
63	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Especial
64	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal del Secretario General para el Sáhara Occidental
65	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio	Coordinador Especial para el Proceso de Paz del Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina
66	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Asesor Especial del Secretario General sobre Cooperación Interregional en Materia de Políticas
67	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo
68	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial sobre el Cambio Climático
69	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Representante Especial del Secretario General sobre la Migración
70	Departamento de Gestión	Secretario General Adjunto de Gestión
71	Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Representante Especial
72	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Secretario General Adjunto
73	Oficina de las Naciones Unidas en Viena	Representante Especial del Secretario General para la Energía Sostenible para Todos

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
74	Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	Representante Especial
75	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Director General
Categoría de Subsecretario General		
1	Departamento de Gestión	Director Ejecutivo
2	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centrafricana	Representante Especial Adjunto
3	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Militar
4	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial Adjunto
5	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Enviado Humanitario
6	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial Adjunto
7	Departamento de Gestión	Subsecretario General
8	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial Adjunto
9	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	Subsecretario General
10	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Adjunto del Representante Especial Conjunto
11	Departamento de Gestión	Coordinador Superior del Despliegue de Umoja
12	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial del Secretario General sobre el Yemen
13	Misión para el Referéndum del Sáhara Occidental	Representante Especial
14	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial Adjunto
15	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial Adjunto
16	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	Representante Especial

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
17	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial para la Lucha contra la Malaria
18	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Especial del Secretario General sobre la Universidad para la Paz
19	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial Adjunto
20	Oficina de Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial Adjunto
21	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Representante Especial Adjunto
22	Departamento de Gestión	Subsecretario General
23	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial Adjunto
24	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Comandante de la Fuerza
25	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Vicesecretario General
26	Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General de Apoyo a la Consolidación de la Paz
27	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Secretario Ejecutivo del Convenio sobre la Diversidad Biológica
28	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	Jefe de Estado Mayor
29	Departamento de Seguridad	Subsecretario General
30	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Subsecretario General de Coordinación de Políticas y Asuntos Interinstitucionales
31	Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola	Gestor de la Crisis del Ébola para Liberia
32	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial Adjunto
33	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial Adjunto
34	Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia	Secretario
35	Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Representante Especial

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
36	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	Director Ejecutivo Adjunto
37	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Adjunto del Representante Especial Conjunto
38	Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola	Gestor de la Crisis del Ébola para Sierra Leona
39	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Secretario General Adjunto para Asuntos Humanitarios y Coordinador del Socorro de Emergencia
40	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Subsecretario General
41	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización en Malí	Comandante de la Fuerza
42	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Subsecretario General
43	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	Director Ejecutivo
44	Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur	Representante Especial Adjunto
45	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial Adjunto
46	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial para la Reubicación de los Residentes del Campamento Hurriya (Liberty) fuera del Iraq
47	Tribunal Penal Internacional para Rwanda	Secretario
48	Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario del Tribunal Especial para Sierra Leona
49	Oficina de Asuntos Jurídicos	Subsecretario General
50	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Coordinador Superior
51	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Comandante de la Fuerza
52	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial sobre la Planificación del Desarrollo Después de 2015
53	Oficina del Coordinador Especial del Secretario General para el Líbano	Coordinador Especial Adjunto
54	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General
55	Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario del Tribunal Especial para el Líbano

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
56	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial Adjunto
57	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sahel	Enviado Especial
58	Oficina de las Naciones Unidas en Burundi	Representante Especial
59	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Representante Especial Adjunto
60	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Alto Comisionado Adjunto
61	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Subsecretario General
62	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	Comandante de la Fuerza
63	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Especial Adjunto para Siria
64	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas en los Territorios Ocupados	Coordinador Especial Adjunto
65	Departamento de Gestión	Oficial Principal de Tecnología de la Información
66	Misión de las Naciones Unidas para la Respuesta de Emergencia al Ébola	Gestor de la Crisis del Ébola para Guinea
67	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial Adjunto
68	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial Adjunto
69	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Subsecretario General
70	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	Comandante de la Fuerza
71	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial Adjunto
72	Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur	Comandante de la Fuerza
73	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo Adjunto
74	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General

<i>Número</i>	<i>Entidad</i>	<i>Cargo</i>
75	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
76	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centrafricana	Comandante de la Fuerza
77	Representante de las Naciones Unidas en las Deliberaciones Internacionales de Ginebra	Subsecretario General
78	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial Adjunto
79	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial Adjunto
80	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Subsecretario General
81	Departamento de Gestión	Subsecretario General
82	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial
83	Departamento de Gestión	Presidente del Comité del Personal y la Administración
84	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Representante Especial
85	Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur	Representante Especial Adjunto
86	Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General

Anexo IV

Variación porcentual de 2009 a 2013 en el número de funcionarios de categorías superiores a la de D-2 y todos los funcionarios con contratos de un año o más

<i>Entidad</i>	<i>Secretario General Adjunto/ Subsecretario General</i>	<i>Conjunto del personal</i>
	<i>2009-2013</i>	<i>2009-2013</i>
ACNUR	33,3	22,1
CAPI	-100,0	2,4
CCI	–	17,4
CCPPNU	–	8,2
CICE ^b	–	5,4
CIF/OIT	–	-2,2
CIJ	-100,0	7,6
CMNUCC ^b	–	8,5
FAO	-20,0	-5,2
FIDA	100,0	0,2
Naciones Unidas	21,1	-10,4
OACI	-50,0	0,7
OIEA	-12,5	6,5
OIT	-25,0	-4,3
OMI	–	-6,0
OMM	–	-2,1
OMPI	–	3,7
OMS	-25,0	-2,8
OMT	300,0	1,1
ONUDI	–	-13,1
ONU-Mujeres ^c	–	53,8
ONUSIDA	–	79,0
OOPS	–	20,9
OPS ^a	–	10,5
PMA	40,0	4,5
PNUD	-35,7	6,2
UIT	–	0,1
UNESCO	18,2	-3,0
UNFPA	–	16,7
UNICEF	–	27,3
UNITAR	–	-10,9
UNOPS	100,0	7,6

<i>Entidad</i>	<i>Secretario General Adjunto/ Subsecretario General</i>	<i>Conjunto del personal</i>
	<i>2009-2013</i>	<i>2009-2013</i>
UNSSC ^b	–	–
UNU	100,0	9,8
UPU	–	-0,5

Fuente: datos de 2009: [CEB/2010/HLCM/HR/24](#), cuadros 1A y 3A; datos de 2010: [CEB/2011/HLCM/HR/13](#), cuadros 1A y 3A; datos de 2011: [CEB/2012/HLCM/HR/16](#), cuadros 1A y 3A; datos de 2012: [CEB/2013/HLCM/HR/12](#), cuadros 1A y 3A; datos de 2013: [CEB/2014/HLCM/HR/21](#), cuadros 1A y 3A.

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CAPI, Comisión de Administración Pública Internacional; CCI, Centro de Comercio Internacional; CCPNU, Caja de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; CICE, Centro Internacional de Cálculos Electrónicos; CIF/OIT, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo; CIJ, Corte Internacional de Justicia; CMNUCC, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; OIEA, Organismo Internacional de Energía Atómica; OIT, Organización Internacional del Trabajo; OMI, Organización Marítima Internacional; OMM, Organización Meteorológica Mundial; OMPI, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; OMS, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial del Turismo; ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer; ONUSIDA, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA; OOPS, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente; OPS, Organización Panamericana de la Salud; PMA, Programa Mundial de Alimentos; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones; UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNITAR, Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos; UNSCC, Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas; UNU, Universidad de las Naciones Unidas; UPU, Unión Postal Universal.

^a No tuvo funcionarios en 2009, por lo cual el primer porcentaje interanual es el de 2011. En consecuencia, el porcentaje general se basa en el período 2010-2013.

^b No tuvo funcionarios en 2009-2010, por lo cual el primer porcentaje interanual es el de 2012. En consecuencia, el porcentaje general se basa en el período 2011-2013.

^c No se dispone de datos correspondientes a 2009 y 2010, por lo tanto, el primer porcentaje interanual es el de 2012. En consecuencia, el porcentaje general se basa en el período 2011-2013.