Naciones Unidas A/71/393/Add.1

Asamblea General

Distr. general
21 de septiembre de 2016
Español
Original: inglés

Septuagésimo primer período de sesiones
Tema 140 del programa
Dependencia Común de Inspección

Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”.

16-16332 (S) 230916 230916

Se ruega reciclar

Resumen

En el informe titulado “Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, la Dependencia Común de Inspección procura determinar los problemas y las buenas prácticas inherentes a este componente esencial de la planificación de la fuerza de trabajo. La Dependencia propone soluciones y señala las buenas prácticas, así como los criterios, que las organizaciones pueden aplicar a fin de mejorar sus actividades de planificación de la sucesión en los cargos. Con las cuatro recomendaciones recogidas en el informe, que están dirigidas a los órganos legislativos, a los jefes ejecutivos y al Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, se trata, entre otras cosas, de mejorar el control, el cumplimiento y la rendición de cuentas por los jefes ejecutivos y de fortalecer la coordinación y aumentar la eficacia de las actividades de planificación de la sucesión en el ámbito de los recursos humanos.

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe. Las opiniones se han agrupado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron con beneplácito el informe y apoyaron algunas de sus conclusiones.

I. Introducción

1. En el informe titulado “Planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, la Dependencia Común de Inspección procura determinar los problemas y las buenas prácticas inherentes a este componente esencial de la planificación de la fuerza de trabajo. La Dependencia propone soluciones y señala las buenas prácticas, así como los criterios, que las organizaciones pueden aplicar a fin de mejorar sus actividades de planificación de la sucesión en los cargos. Con las cuatro recomendaciones recogidas en el informe, que están dirigidas a los órganos legislativos, a los jefes ejecutivos y al Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, se trata, entre otras cosas, de mejorar el control, el cumplimiento y la rendición de cuentas por los jefes ejecutivos y de fortalecer la coordinación y aumentar la eficacia de las actividades de planificación de la sucesión en el ámbito de los recursos humanos.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones acogen con beneplácito el informe, que consideran informativo y útil. Observan que se trata de un informe amplio en el que se exponen el concepto general, las definiciones y los enfoques de la gestión de talentos y la planificación de la sucesión en los cargos y las estrategias, los marcos, las políticas y las prácticas que han adoptado y aplican las organizaciones que participaron en el examen. Las organizaciones están de acuerdo en que la planificación de la sucesión en los cargos es un aspecto importante de la gestión institucional, y que, si aún no lo han hecho, deben mejorar la planificación de la sucesión mediante estrategias, herramientas, análisis de talentos y diagramas de flujo de procesos.

3. Si bien las organizaciones consideran que la planificación de la sucesión es un proceso institucional fundamental que puede ayudar a asegurar la ejecución ininterrumpida y satisfactoria de sus mandatos y manifiestan su acuerdo con la orientación general y los principios del informe, algunas organizaciones hacen notar que las normas y los reglamentos existentes y los procedimientos establecidos tal vez no respalden el enfoque de la planificación de la sucesión aplicado en el informe. En opinión de otras organizaciones, al establecer planes para la sucesión en los cargos, debería procurarse mantener un equilibrio adecuado entre los anuncios de vacantes internos y los externos, para no avivar las expectativas de desarrollo profesional de los funcionarios de plantilla y evitar una posible desmotivación en caso de que se contrate a otras personas. Se considera además que la aplicación de algunas de las recomendaciones puede conllevar cambios en las políticas, lo que obligaría a celebrar consultas con los órganos rectores. Por último, algunas organizaciones observan que habría sido conveniente que se hicieran un análisis y una estimación de los recursos necesarios para establecer marcos formales e independientes y un análisis de sus costos y beneficios, especialmente porque la planificación formal de la sucesión requiere recursos; que existen actividades, marcos e iniciativas de recursos humanos que no comprenden marcos de planificación de la sucesión formales e independientes pero pueden, no obstante, mejorar la planificación de la sucesión; y que ya existen prioridades contrapuestas en la esfera de los recursos humanos.

4. Otro de los desafíos mencionados con respecto a la planificación de la sucesión era la incertidumbre que se creaba en torno a la gestión de los recursos humanos cuando se producían reajustes estratégicos, ajustes de las prioridades de la Organización, cambios del personal directivo superior, una reestructuración general, y en relación con las prioridades de los asociados (sobre todo en el caso de las organizaciones financiadas con contribuciones voluntarias). En tiempos de cambios importantes, las actividades de planificación de la sucesión en los cargos tal vez deban aplazarse en parte hasta que se definan mejor las nuevas necesidades. Se propuso también que se dirigieran las recomendaciones con fines de información únicamente a algunos organismos normativos pequeños, concentrados en las sedes.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben ejercer su función de supervisión y examinar las causas de la falta y/o la demora en la introducción de mecanismos oficiales de planificación de la sucesión en sus respectivas organizaciones, incluida la idoneidad de la financiación actual; y solicitar a los jefes ejecutivos de esas organizaciones que elaboren mecanismos oficiales de planificación de la sucesión sin más demora, a finales de 2017.

5. Las organizaciones, observando que la recomendación está dirigida a los órganos legislativos, apoyan en general la introducción de mecanismos oficiales de planificación de la sucesión, aunque el plazo fijado para terminar de establecer la planificación de la sucesión de manera general (a finales de 2017) podría ser demasiado ambicioso. Se señala asimismo que la necesidad de celebrar consultas amplias y los múltiples niveles de los procesos de aprobación complican la adopción de decisiones sobre la dotación de personal; por ejemplo, algunas organizaciones están obligadas, por indicación de sus órganos rectores, a difundir todas las vacantes dentro y fuera de la organización, lo que limita su capacidad para aprovechar los mecanismos de planificación de la sucesión en los cargos.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hubieran hecho deberían disponer que sus oficinas de gestión de recursos humanos elaboren y apliquen marcos apropiados de estrategias de planificación de la sucesión, y formulen sin más demora directrices apropiadas sobre el proceso de planificación de la sucesión, a más tardar para fines de 2017.

6. Si bien las organizaciones apoyan de manera general la recomendación, algunas hacen notar que el plazo fijado podría ser demasiado ambicioso y que institucionalizar la planificación de la sucesión puede tener consecuencias para la capacidad de recursos humanos existente, además de exigir recursos adicionales. Se señala que las organizaciones pueden beneficiarse del intercambio de información sobre actividades, marcos e iniciativas como medio para fortalecer los marcos y las estrategias de planificación de la sucesión, y que las actividades complementarias, como las reservas de talento y los marcos de carrera, pueden ayudar a cumplir los

objetivos subyacentes de la recomendación, incluso aunque no existan planes de sucesión formales e independientes.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a sus oficinas de gestión de recursos humanos para que adopten los criterios expuestos en el presente informe con miras a asegurar que sus organizaciones lleven a cabo un sólido proceso de planificación de la sucesión, y deberían informar sobre los progresos realizados a sus órganos legislativos/rectores.

7. Las organizaciones apoyan en general la recomendación, y muchas manifiestan interés por los criterios propuestos, mientras que varias de ellas señalan que hay iniciativas de planificación de la sucesión en curso o ya establecidas que responden a los criterios. Se sugirió también que en la recomendación podría aclararse que cuando los programas de los períodos ordinarios de sesiones de los órganos rectores no incluyeran temas pertinentes en relación con los cuales correspondería informar periódicamente, solo se presentarían informes en caso de que lo solicitaran los Estados miembros.

8. Se señaló que el carácter técnico muy específico y el mandato amplio de algunas organizaciones exigían un examen cuidadoso antes de proceder a aplicar los criterios, medida que podría tener consecuencias financieras, tanto en forma de una inversión única al inicio del proyecto, como en recursos constantes para asegurar la continuidad de las funciones. Por consiguiente, tal vez sea preciso hacer un análisis ulterior de las consecuencias financieras y los recursos necesarios para aplicar plenamente los criterios.

9. Se indicó que en la recomendación 1 ya se había incorporado el elemento de presentación de informes a los órganos legislativos incluido en la recomendación 3, por lo que no era necesario repetirlo.

Recomendación 4

El Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Jefe de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, debería velar por que se reintroduzca la planificación de la sucesión como un tema principal del programa de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, y porque se le preste la máxima atención y se la estudie muy seriamente en los futuros períodos de sesiones de la Red.

10. Las organizaciones apoyan la recomendación.