Naciones Unidas A/77/728

Asamblea General

Distr. general
15 de febrero de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 143 del programa
Gestión de los recursos humanos

Vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026

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 el informe del Secretario General sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/590). Durante su examen del informe, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, que facilitaron información adicional y aclaraciones, proceso que concluyó con las respuestas remitidas por escrito el 28 de diciembre de 2022.

2. Además, el Secretario General presentó un informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2021-2022 en una adición (A/77/590/Add.1), y las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva figuran en su informe conexo (A/77/728/Add.1). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos para el septuagésimo séptimo período de sesiones se dividían en un informe principal (A/77/590) y una adición (A/77/590/Add.1). La intención de este enfoque era ofrecer más claridad y detalles sobre lo que se había logrado en los dos últimos años (visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2021-2022) y lo que estaba previsto de 2023 a 2026 vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026). El informe general seguirá presentándose cada dos años para dar cuenta de los avances en la implementación de los resultados estratégicos.

3. La Comisión Consultiva también ha examinado los siguientes informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos y cuestiones conexas, y sus observaciones y recomendaciones figuran en informes separados: a) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/77/580); b) Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas particulares y Voluntarios de las Naciones Unidas (A/77/578); y c) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero

Se ruega reciclar

a 31 de diciembre de 2021 (A/77/606). Además, la Comisión formuló observaciones y recomendaciones sobre el informe del Secretario General relativo a las actividades de la Oficina de Ética (A/77/545) y formulará observaciones en su próximo informe titulado “Duodécimo informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas: fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” (A/77/692).

II. Antecedentes

Examen de los informes sobre la gestión de los recursos humanos en los períodos de sesiones septuagésimo tercero y septuagésimo quinto

4. La Comisión Consultiva recuerda que, en el contexto de la reforma de la gestión y en la parte principal del septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General presentó dos informes sinópticos sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, a saber: “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372), en el que propuso una nueva estrategia que constaba de tres componentes[1], que reflejaba su visión para cambiar el paradigma de gestión de la Organización; y “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018” (A/73/372/Add.1), que también incluía varias propuestas para que aprobara la Asamblea. En su informe conexo (A/73/497), la Comisión a) recomendó que la Asamblea pidiera al Secretario General que le presentara una estrategia global de recursos humanos perfeccionada; y b) formuló observaciones y recomendaciones sobre las demás propuestas del Secretario General.

5. La Comisión Consultiva recuerda además que, en la parte principal del septuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General presentó su informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro (A/75/540), en el que había presentado el concepto de tres resultados a más largo plazo de las reformas de la gestión de los recursos humanos: agilidad, diversidad y rendición de cuentas, indicando al mismo tiempo que la esencia de las reformas de la gestión de los recursos humanos contenidas en la estrategia global de recursos humanos 2019-2021 (A/73/372) seguía siendo válida. En su informe conexo (A/75/765), la Comisión a) observó que el informe del Secretario General (A/75/540) parecía contener nuevos elementos que no figuraban en su anterior informe general (A/73/372); y b) reiteró su recomendación de que la Asamblea solicitara al Secretario General que le presentase una estrategia global de recursos humanos perfeccionada, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones contenidas en su informe anterior (A/73/497, párrs. 51 a 82).

6. Además, la Comisión Consultiva recuerda que el examen de los informes del Secretario General y sus informes conexos relativos a los recursos humanos presentados desde el septuagésimo tercer período de sesiones se aplazó por última vez del septuagésimo quinto al septuagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General (decisión 75/553 B). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, a pesar de que la Asamblea General no había adoptado ninguna decisión ni aprobado ninguna resolución en relación con los informes anteriores sobre la gestión de los recursos humanos presentados en los períodos de sesiones

[1] Los tres componentes de la estrategia de gestión de recursos humanos propuesta eran: a) un marco normativo propicio para la gestión estratégica de las personas; b) adquisición y gestión proactivas del talento; y c) una cultura institucional transformada. El plan de implementación de la estrategia figura en el anexo I del informe del Secretario General.

septuagésimo tercero y septuagésimo quinto, la Secretaría seguía presentando informes y propuestas pertinentes sobre la base del ciclo bienal. La Secretaría seguía aplicando y adoptando medidas sobre iniciativas en materia de recursos humanos, incluida la movilidad (véase el párr. 14), en el marco de los mandatos existentes, consciente de la función que cumple el Secretario General como más alto funcionario administrativo de la Organización. En cuanto al nuevo enfoque de la movilidad en particular, la Secretaría se proponía presentar un informe en dos años, en el que detallaría los progresos realizados y las medidas adoptadas en los años transcurridos (véanse los párrafos 45 a 48). **La Comisión Consultiva recuerda el Artículo 101.1 de la Carta de las Naciones Unidas, que indica que el personal será nombrado por el Secretario General con arreglo a las normas establecidas por la Asamblea General (véanse los párrafos 9, 32, 33 y 49).** La Comisión ha formulado observaciones y recomendaciones en su informe conexo sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1, párr. 2).

7. En consecuencia, el informe del Secretario General sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/590) se presenta de conformidad con la resolución 71/263 de la Asamblea General.

III. Observaciones generales

8. La Comisión Consultiva ha observado que la Organización ha emprendido repetidas reformas de la gestión de los recursos humanos en los dos últimos decenios, como se refleja en particular en los informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos en 1998 (A/53/414) y sobre invertir en el personal en 2006 (A/61/255/Add.1 y A/61/255/Add.1/Corr.1)[2] (A/73/497, párrs. 57 y 58). La Asamblea General también había observado las diversas iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos que la Organización había emprendido desde la aprobación de sus resoluciones 63/250 y 65/247 (véase la resolución 67/255, párr. 6), incluida la aplicación de nuevos arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y la introducción del programa para jóvenes profesionales (véase el párr. 39). Además, la Asamblea había aprobado un marco de movilidad planificada perfeccionado en su resolución 68/265 (véase el párr. 46).

Selección del personal

9. En la sección VII de su informe (A/77/590), el Secretario General presenta su análisis para acelerar los avances en materia de distribución geográfica mediante la revisión del sistema de selección de personal de la Secretaría. Indica en el párrafo 40 del informe que el principio fundamental de contratación en la Secretaría se establece en el Artículo 101 de la Carta, que establece que: “[L]a consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”. **La Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 8 de la resolución**

[2] En aquel momento se afirmó que la visión del Secretario General para la reforma de la gestión de los recursos humanos reconocía la necesidad de un cambio de paradigma hacia una nueva cultura de empoderamiento, responsabilidad, rendición de cuentas y aprendizaje continuo, así como la importancia de un cambio estratégico en las actitudes y comportamientos subyacentes con respecto a la gestión de los recursos humanos, a fin de asegurar el éxito de las medidas de reforma (A/61/228, párr. 11).

71/263, la Asamblea General reiteró que el Secretario General tenía que asegurar que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad fuera la consideración primordial en la contratación de personal, teniendo debidamente en cuenta el principio de la distribución geográfica equitativa (véase también la resolución 71/263, párr. 7).

10. **La Comisión Consultiva considera acertada la visión del Secretario General de acelerar los avances en el sistema de selección de personal de la Secretaría de conformidad con los principios establecidos en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. La Comisión reconoce que un proceso de selección de personal mejorado abarcará muchos ámbitos importantes de la gestión de los recursos humanos, como la planificación de la fuerza de trabajo, el rejuvenecimiento, una representación geográfica más diversa y el equilibrio de género en la Secretaría. En cuanto a la planificación de la fuerza de trabajo, la Comisión recuerda que, cuando la Asamblea General aprobó la resolución 68/252 (párr. 15), había subrayado la necesidad de contar con un sistema de planificación de la fuerza de trabajo amplio y sólido como componente clave de la gestión de los recursos humanos, y había expresado su profunda preocupación por el hecho de que la estructura de la plantilla no reflejara la existencia de un sistema eficaz de planificación de la fuerza de trabajo.**

Marco y Estrategia para la Gestión de los Recursos Humanos

11. En su informe sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/590), el Secretario General indica que el marco para la gestión de los recursos humanos que en él se presenta se basa en los tres resultados a más largo plazo (diversidad, agilidad y rendición de cuentas), con facilitadores de la reforma (innovación, digitalización y mejora continua; uso sistemático de datos y pruebas; e implicación del personal), y las acciones correspondientes en forma de entregables concretos para el período 2023-2026 (*ibid*., secc. II). En las secciones III a VI del informe se ofrece información sobre la implementación de los tres resultados a más largo plazo y los elementos facilitadores de la reforma. La Comisión recuerda que el concepto de los tres resultados a más largo plazo se presentó por primera vez en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro (A/75/540), que se presentó a la Asamblea General en su septuagésimo quinto período de sesiones (véanse los párrs. 5 y 6).

12. La Comisión Consultiva solicitó un cuadro que contuviera todos los entregables indicados en el marco para la gestión de los recursos humanos, con las bases de referencia vigentes (véase el cuadro 1). En el informe del Secretario General se indica que el impacto se medirá utilizando una serie de indicadores de seguimiento y que las líneas de base para cada uno de ellos deben entenderse para 2021, a menos que se indique expresamente otra cosa (A/77/590, párr. 16).

Cuadro 1
Impacto de los entregables en el marco de los tres resultados a más largo plazo, 2023 a 2026

Impacto	*Base de referencia*
Diversidad	
Reducción del número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados	Base: 21+36
Avances hacia el logro de la paridad de género según las definiciones y los plazos establecidos en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, aumento del número de entidades que han alcanzado la paridad de género y reducción de la brecha entre mujeres y hombres en los índices de satisfacción de la encuesta sobre la implicación del personal respecto de la dimensión de empoderamiento individual	Bases: 42,2 %, 21 entidades, 8 puntos porcentuales, respectivamente
Combinación dinámica de formación lingüística presencial, en línea, híbrida y personalizada desde la Sede	Base: 400
Aumento de las respuestas favorables de la encuesta sobre la implicación del personal acerca de la capacidad del personal directivo para afrontar el racismo en el lugar de trabajo	Base: 65 %
Aumento de los índices de satisfacción de la encuesta de implicación del personal por parte de los miembros del personal con discapacidades	Base: 13 puntos porcentuales por debajo de la media de todo el personal en la dimensión de empoderamiento individual
Agilidad	
Aumento del porcentaje de ofertas de empleo que incluyen las futuras capacidades de la fuerza de trabajo necesarias	Base: 3 %
Disminución del plazo de contratación y cambio gradual hacia una definición más amplia del plazo que abarcaría las fases previas al anuncio y posterior a la incorporación al servicio, además de la fase comprendida entre ellas	Base de anuncio a selección: 182 días
Evaluaciones del impacto del aprendizaje realizadas y recomendaciones aplicadas para los programas de desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo	Base: cero
Metas de movilidad alcanzadas	Para 2030: el 70 % del personal participante se traslada de los lugares de destino D y E tras dos o tres años de servicio; el 60 % se traslada entre lugares de destino; y la tramitación de asignaciones de movilidad lleva menos de 90 días
Aumento de los índices de satisfacción con las oportunidades de carrera en la Secretaría registrados en la encuesta sobre la implicación del personal	Base: 49 %

Impacto	*Base de referencia*
Rendición de cuentas	
Cumplimiento en un 100 % del plan anual de introducción de políticas de recursos humanos acordado con la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión	
Número y proporción de casos relacionados con la gestión del desempeño y la devolución remitidos a la Oficina del Ómbudsman, con el correspondiente análisis de tendencias	Base 2020: 135 casos, 10,67 % del total
Mejora de la percepción, según la encuesta sobre la implicación del personal, de la capacidad del personal directivo para responder al desempeño insatisfactorio	Base: 69 %
Satisfacción de los clientes con el asesoramiento y el apoyo operacional	Meta: 75 %
Utilización del Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos	
Mejora de las percepciones de la preocupación del personal directivo por su salud y bienestar registradas en la encuesta sobre la implicación del personal	Base: 73 %

13. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría estaba elaborando unos objetivos claros, cuantificables y sujetos a plazos, que estarían listos en 2023. Además, se están desarrollando herramientas específicas para ayudar a las entidades a alcanzar las metas en su contexto específico. En cuanto al porcentaje de vacantes que incluyen las futuras capacidades de la fuerza de trabajo (base del 3 % en 2021), se informó a la Comisión de que, si bien los datos disponibles indicaban una reducción significativa de las vacantes publicadas entre 2020 y 2021, los datos aún no permitían realizar un análisis concluyente de la tendencia ni una evaluación del impacto en los tipos de vacantes publicadas durante 2021, debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y a la suspensión temporal de la contratación con cargo al presupuesto ordinario.

14. Con respecto a las posibles repercusiones financieras derivadas de la aplicación del marco para la gestión de los recursos humanos, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la intención de la Secretaría era seguir desarrollando iniciativas con los recursos disponibles. Dado que el marco abarcaba el período comprendido entre 2023 y 2026, la Secretaría preveía que se necesitarían recursos adicionales para apoyar la ejecución del programa de selección de personal 2.0 y que las opciones correspondientes se presentarían a la Asamblea General a su debido tiempo (véase el párr. 56).

15. **La Comisión Consultiva observa que, en cuanto a la planificación de la gestión de los recursos humanos, el informe del Secretario General contiene un marco para la gestión de los recursos humanos para el período comprendido entre 2023 y 2026, no una estrategia (véase el párr. 4). La Comisión confía en que se facilite a la Asamblea cuando examine el presente informe la información sobre qué cambios, aparte de los títulos de los informes del Secretario General, implica dicho marco, que no estrategia. La Comisión opina que la cuestión de si la Secretaría debe seguir teniendo una estrategia de gestión de los recursos humanos es un asunto de política que compete a la Asamblea.**

16. **La Comisión Consultiva opina que la implementación del marco para la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026, sujeta a la aprobación de la Asamblea General, requiere objetivos, parámetros y plazos claramente definidos y cuantificables, así como instrumentos de seguimiento y presentación de informes bien diseñados, al igual que consecuencias financieras (véase el párr. 14). A ese respecto, la Comisión confía en que el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos incluya información detallada para que la examine la Asamblea.**

Presentación

17. **Independientemente de un futuro marco o estrategia para la gestión de los recursos humanos de la Secretaría, la Comisión Consultiva opina que es necesario aclarar el contenido de esos informes[3]. La Comisión opina también que, teniendo en cuenta el desfase de un año en 2022[4], debería establecerse un calendario claro para un futuro marco o estrategia a fin de evitar desfases entre cada uno y el siguiente (véase el párr. 15).**

18. Además, la Comisión Consultiva recuerda que, con arreglo al ciclo bienal del presupuesto por programas, la Asamblea General alterna anualmente, en la parte principal de sus períodos de sesiones, el examen del proyecto de presupuesto por programas bienal y el de los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos. Desde la introducción de un presupuesto por programas anual a modo de prueba, la Asamblea no ha examinado la mayoría de los informes sobre la gestión de los recursos humanos ni ha aprobado resolución alguna para impartir directrices y orientaciones a la Secretaría (véase el párr. 6). **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente sus futuros informes sobre la gestión de los recursos humanos, en particular los que contengan un calendario de ejecución, en un momento adecuado para que la Asamblea y la Comisión puedan examinarlos antes del comienzo de un período de ejecución, teniendo en cuenta la presentación del presupuesto por programas con arreglo a un ciclo anual (véase la resolución 77/267, párr. 3).**

19. La Comisión Consultiva solicitó aclaraciones sobre algunas expresiones empleadas en el informe del Secretario General sobre las vías de avance en la ejecución de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/590). Por ejemplo, en el informe se indica que la Secretaría implantará un instrumento de oferta y demanda para el personal que no es de plantilla proporcionado por los Estados Miembros y otros donantes ajenos al régimen común de las Naciones Unidas (*ibid*., párr. 19). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la referencia a una herramienta de oferta y demanda se refiere, de hecho, a un

[3] Los títulos de los principales informes del Secretario General, y de las adiciones, sobre la gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General en sus períodos de sesiones septuagésimo tercero, septuagésimo quinto y septuagésimo séptimo son los siguientes: a) “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372) y “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: 2017-2018” (A/73/372/Add.1); b) “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro” (A/75/540) y c) “Vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026” (A/77/590) y “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022” (A/77/590/Add.1).

[4] Los dos informes más recientes del Secretario General abarcan los períodos de planificación 2019-2021 y 2023-2026, a saber: “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372); y “Vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026” (A/77/590).

proceso automatizado para sustituir el proceso manual y en papel vigente para obtener personal proporcionado gratuitamente. **La Comisión Consultiva confía en que los futuros informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos incluyan explicaciones claras sobre los instrumentos y procesos presentados, así como un glosario con definiciones y nuevos conceptos en un anexo**.

IV. Revisión del sistema de selección de personal de la Secretaría

20. La Secretaría pondrá en marcha un programa de selección de personal 2.0 para rectificar las deficiencias del proceso de contratación vigente, ya que ha llegado a la conclusión de que, por ser dichas deficiencias de carácter sistémico y estructural, es difícil superarlas con el sistema de selección vigente (A/77/590, párr. 47). En los párrafos 40 a 49 del informe del Secretario General se facilita información relacionada con lo siguiente: a) la contratación como vehículo para lograr la distribución geográfica equitativa; b) las razones para cambiar el sistema de selección de personal vigente; c) los principios de selección de personal; y d) el esquema del programa de selección de personal 2.0. En el informe del Secretario General se indica que el programa de selección de personal 2.0 abarcará los tres componentes de la contratación, la extensión y el programa para jóvenes profesionales.

A. Contratación

Retos del proceso de contratación vigentes y razones para cambiarlo

21. En la sección en la que se exponen las razones para cambiar el sistema de selección de personal vigente (*ibid*., párrs. 42 a 47), se ofrecen diversos datos y análisis estadísticos para cada etapa del proceso de contratación vigente (solicitudes, preselección, evaluación, recomendaciones y selecciones) para grupos de candidatos de Estados Miembros no representados, infrarrepresentados y sobrerrepresentados, así como por grupos regionales. En esa sección se indica que existe una correlación establecida entre el número de solicitudes y de candidatos seleccionados, y que, en resumen, se presentan más personas de países sobrerrepresentados y dentro del intervalo, las cuales tienen más probabilidades de éxito en la instancia final (selecciones) que las de países no representados e infrarrepresentados. En cuanto a los motivos de esta situación, según la Secretaría, el análisis cualitativo basado en debates en profundidad de grupos de discusión y entrevistas individuales apunta a un número significativo de factores concomitantes, que abarcan todo el proceso de contratación, que se enumeran en el párrafo 46 a) a i) del informe del Secretario General.

22. En respuesta a su solicitud, la Comisión Consultiva recibió el cuadro 2 que figura a continuación, en el que figura información sobre el número y el porcentaje de solicitudes en cada una de las etapas de contratación desglosadas por grupo regional para el período comprendido entre 2016 y 2020, preparado con el conjunto de datos utilizado para el análisis proporcionado en el informe anterior del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/76/570).

Cuadro 2
Número y desglose de solicitudes, por etapa del proceso de contratación y grupo regional, para las vacantes publicadas en la Secretaría en el período 2016-2020 en la categoría de Director, en el Cuadro Orgánico y en el Servicio Móvil

Número	*Estados de África*	*Estados de América Latina y el Caribe*	*Estados de Asia y el Pacífico*	*Estados de Europa Occidental y otros Estados*	*Estados de Europa Oriental*
Solicitudes	942 626	148 953	512 087	649 351	195 271
Solicitudes que superaron el cribado	379 445	77 178	251 219	384 315	106 532
Personas evaluadas	39 486	6 466	21 353	37 150	9 995
Personas recomendadas	13 375	2 138	7 240	12 667	3 844
Personas seleccionadas	1 926	622	1 501	3 578	767
Desglose porcentual					
Solicitudes	38,5	6,1	20,9	26,5	8,0
Solicitudes que superaron el cribado	31,7	6,4	21,0	32,1	8,9
Personas evaluadas	34,5	5,6	18,7	32,5	8,7
Personas recomendadas	34,1	5,4	18,4	32,3	9,8
Personas seleccionadas	22,9	7,4	17,9	42,6	9,1

Nota: excluidas las solicitudes del Estado de Palestina o de solicitantes apátridas.

23. La Comisión Consultiva observa en el cuadro 2 que los desequilibrios parecen producirse sobre todo en la fase de selección del proceso de contratación, ya que el grupo regional que registra los porcentajes más altos tanto en número de solicitudes (38,5 %) como en solicitudes recomendadas (34,1 %) obtiene un porcentaje más bajo de solicitudes seleccionadas (22,9 %), mientras que otro grupo regional que registra un porcentaje más bajo de solicitudes (26,5 %) obtiene el porcentaje más alto de solicitudes seleccionadas (42,6 %). **La Comisión Consultiva observa que la correlación entre el número de solicitudes y el de personas seleccionadas no se corresponde plenamente con los datos correspondientes al período comprendido entre 2016 y 2020 en el marco del proceso de contratación vigente (véase el párr. 21), y confía en que se proporcionen más aclaraciones a la Asamblea General cuando examine el presente informe.**

24. El anexo del informe del Secretario General (A77/590) contiene información sobre el proceso de contratación mediante el sistema de selección de personal vigente, las repercusiones negativas y las soluciones previstas en el programa de selección de personal 2.0. La Comisión Consultiva observa que, por lo que respecta al proceso de contratación, el anexo incluye las fases de contratación desde la creación de la vacante hasta la recomendación únicamente, sin un análisis de repercusiones negativas o soluciones previstas para la fase de selección. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga realizando un análisis más exhaustivo de los datos para determinar los retos y obstáculos sistémicos y estructurales del proceso de contratación vigente, en particular la fase de selección, a fin de hacer frente a los problemas que plantea el logro de una representación geográfica equitativa en la Organización, garantizando al mismo tiempo que haya mecanismos adecuados de rendición de cuentas para una selección creíble y transparente del personal. La Comisión confía en que se**

facilite a la Asamblea información al respecto en el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos.

25. En cuanto a la formación específica para el personal con autoridad delegada en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se estaban realizando esfuerzos para crear un curso de certificación de directivos contratantes con el fin de garantizar que tuvieran conocimientos suficientes para desempeñar sus funciones. Se preveía que ese curso, que apoyaría la profesionalización de la contratación a nivel de entidad, se ultimaría y comenzaría a dictarse a los directivos contratantes durante 2023. La Comisión ha formulado observaciones y recomendaciones en su informe conexo sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1, párr. 32).

Delegación de autoridad y obligación de rendir cuentas de los directivos superiores

26. Por lo que respecta a la supervisión y el control centrales en el marco de la delegación de autoridad, se informó a la Comisión Consultiva de que, a raíz de la reforma de la gestión, se había centralizado el seguimiento de los indicadores del desempeño para todas las esferas funcionales, incluidos los recursos humanos. La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión era responsable del seguimiento de la tarea en virtud del boletín del Secretario General sobre delegación de autoridad en la administración del Estatuto y el Reglamento de Personal y el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada (ST/SGB/2019/2). Entre los indicadores clave del desempeño relacionados con la gestión de los recursos humanos cabe mencionar los nombramientos para plazas sujetas y no sujetas a distribución geográfica.

27. La Comisión Consultiva ha observado con preocupación que, para 2018, solo 2 de 23 departamentos y oficinas en la Sede y fuera de ella cumplieron el objetivo de nombrar al menos al 50% del personal de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados para puestos sujetos a distribución geográfica, como se establece en los pactos del personal directivo superior con el Secretario General (véase A/75/765, párrs. 29 y 30). **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas, informe de su cumplimiento y, además, además, vele por que en el futuro se adopten medidas adecuadas de rendición de cuentas en los casos de incumplimiento (A/74/696, párr. 14).** La Comisión formulará nuevas observaciones y recomendaciones a este respecto en su próximo informe sobre la rendición de cuentas.

Principios y esquema del programa de selección de personal 2.0

28. Los principios de selección del personal descritos en el párrafo 48 del informe del Secretario General (A/77/590) abarcan las esferas de las responsabilidades y atributos del puesto, la contratación, los métodos de evaluación y la evaluación y el seguimiento. En virtud del principio de que quien lo desee puede presentar su candidatura y se le concede igualdad de trato, se indica que se someterá a la consideración de la Asamblea General, en su septuagésimo noveno período de sesiones, una propuesta de que se supriman las restricciones impuestas a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos que se presentan a puestos del Cuadro Orgánico (“G a P”). La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General presentó una propuesta similar a la Asamblea en su septuagésimo tercer período de sesiones (A/73/372/Add.1) y que sus observaciones y

recomendaciones figuraban en el informe conexo (A/73/497). **La Comisión Consultiva observa que uno de los principios de selección de personal presentados en el informe del Secretario General contiene una propuesta sobre el "G a P" para el septuagésimo noveno período de sesiones que requiere el examen de la Asamblea General (véanse párrs. 32 y 33)**.

29. El esquema del programa se presenta en el párrafo 49 del informe. En él se indica que el componente de contratación consta de tres flujos de trabajo con múltiples proyectos dentro de ellos y entre ellos: análisis exhaustivo de los puestos de trabajo y definición de aptitudes; métodos e instrumentos de evaluación actuales y futuros; y rendición de cuentas y agilidad en la selección de personal. La Comisión Consultiva también solicitó información adicional y aclaraciones sobre el componente de contratación. A continuación se resumen algunos puntos clave:

a) **Funciones y responsabilidades**. Según la Secretaría, los directivos contratantes, que no eran expertos en contratación, asumían la inmensa mayoría del trabajo, además de sus obligaciones programáticas y de gestión. En una revisión de las funciones y responsabilidades a lo largo del proceso de contratación se identificarían los pasos que deberían darse de forma centralizada y el apoyo adicional que debería proporcionarse a los directivos contratantes. La Secretaría estudiaría la forma de profesionalizar aún más las actuales funciones de contratación que podrían beneficiarse de servicios más centralizados o estandarizados. La Secretaría no tenía intención de modificar la delegación de autoridad a las jefaturas de entidades vigente;

b) **Cualificaciones exigidas en las vacantes**. En concreto, los requisitos de experiencia laboral y formación predeterminados (se establecía un número de años de experiencia por categoría y grado que se utilizaba para cribar las solicitudes) frente a los conocimientos, aptitudes y capacidades necesarios (véase A/77/590, anexo). La Secretaría consideraba que la experiencia y las acreditaciones académicas no deberían tratarse de forma diferente a otras herramientas y métodos de contratación. Es decir, cada proceso de contratación debería empezar por definir los conocimientos, las aptitudes y las capacidades que exigía el puesto vacante, y la experiencia y las acreditaciones académicas solo deberían exigirse en situaciones en las que pudieran relacionarse directamente con los conocimientos, las aptitudes y las capacidades específicos exigidos. Para tomar las decisiones finales de selección, la Secretaría prefería un enfoque que tenía en cuenta la diversidad de información sobre las personas interesadas obtenida a través de todas las evaluaciones pertinentes para los conocimientos, aptitudes y capacidades necesarios, que se administraba a lo largo del proceso de contratación y se combinaba para formar una puntuación compuesta para cada persona;

c) **Perfiles genéricos de los puestos**. Se indica en el informe que los perfiles vigentes están obsoletos y no incluyen los conocimientos, aptitudes o capacidades necesarios vinculados a las responsabilidades, que deben rediseñarse y actualizarse mediante un análisis inclusivo de los puestos. Se informó a la Comisión de que un reto al que se enfrentaba la Organización era que los perfiles laborales vigentes no reflejaban necesariamente las capacidades que serían importantes en el futuro. Por ello, la Oficina de Recursos Humanos estaba planificando un análisis de ese tipo para revisar los perfiles de los puestos y establecer un nuevo proceso para mantenerlos actualizados. Según la Secretaría, dado que actualizar todos los perfiles de puestos y desarrollar nuevos perfiles era una tarea ingente, tal vez fuese difícil disponer de los recursos necesarios para realizarla en el plazo deseado. La tarea también exigiría revisar el enfoque y las herramientas vigentes para evaluar a las personas, calibrando las herramientas para obtener evaluaciones válidas de las nuevas capacidades;

d) **Evaluaciones**. Además de la entrevista de selección por competencias, los directivos contratantes recurren con mayor frecuencia a pruebas de tipo ensayo con

fines de evaluación. La Secretaría se propone diversificar los métodos de evaluación con evaluaciones de comportamientos relevantes para el puesto (ejercicios analíticos, de presentación o de simulación de bandeja de entrada) que pueden adquirirse de proveedores cualificados y desarrollarse o validarse internamente. La entrevista de selección por competencias en su forma actual está en vías de eliminación y la sustituirán métodos de entrevista mixtos u otros métodos estructurados.

30. En cuanto a las estimaciones de costos derivadas de la introducción del programa de selección de personal 2.0, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, como el nuevo enfoque de la selección de personal estaba aún por determinar como parte del programa de selección de personal 2.0 y se estaban creando diversas líneas de trabajo, era demasiado pronto para estimar los costos de las inversiones puntuales, por ejemplo para la profesionalización de determinadas funciones de contratación o la adquisición de soluciones de evaluación de proveedores externos, así como los costos corrientes necesarios para apoyar a los directivos contratantes a lo largo de todo el proceso de contratación. Además, se informó a la Comisión de que, dado que la situación no era sostenible, era realista suponer que sería necesario añadir personal especializado (o formar y reasignar al personal en funciones) para dirigir y apoyar en cuestiones técnicas relacionadas con el desarrollo, la validación y el seguimiento de los procesos de contratación.

31. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que el nuevo enfoque de la selección de personal estaba aún por determinar como parte del programa de selección de personal 2.0 y se estaban creando diversas líneas de trabajo y proyectos relacionados, aún no se había estudiado la posibilidad de externalizar la totalidad o parte del proceso de contratación. Por la misma razón, en el marco del programa se llevaría a cabo una evaluación de los riesgos que conllevaban los cambios del sistema de selección de personal vigente. En cuanto a la razón por la que se utilizaba el término 2.0 para describir una versión nueva y mejorada del sistema de selección de personal, se informó a la Comisión de que, una vez que los cambios que se introdujeran en el marco del programa de selección de personal 2.0 dieran sus frutos en los próximos años, tal vez sería más apropiado considerar la posibilidad de abandonar por completo el concepto de versión y favorecer en cambio el concepto algo más modesto de “siempre en beta”, que se refiere al logro de mejoras mediante pequeñas actualizaciones continuas y frecuentes. El concepto de “beta perpetua” daría la idea de que el sistema de selección de personal nunca era todo lo perfecto que podría ser y que siempre podía mejorarse (véase también el párr. 8).

32. **La Comisión Consultiva observa que, dado que el nuevo enfoque de la selección de personal está aún por determinar como parte del programa de selección de personal 2.0 de la Secretaría, el informe del Secretario General no contiene información detallada sobre cómo se adoptará y aplicará ese nuevo enfoque durante el período comprendido entre 2023 y 2026. Por lo tanto, la Comisión opina que se necesita más información y aclaraciones sobre el programa de selección de personal 2.0 para que lo examine y apruebe la Asamblea General. Por ejemplo, deben definirse las funciones y responsabilidades centrales e individuales en el marco del proceso de contratación; debe efectuarse una transición de los actuales requisitos de cualificación (experiencia laboral y formación) para incluir, como elementos equivalentes, los conocimientos, las aptitudes y las capacidades necesarios para cada puesto vacante; debe establecerse un proceso de evaluación adecuado con criterios claros y objetivos para evitar sesgos y asegurar imparcialidad; y deben prepararse planes de ejecución y calendarios detallados del programa de selección de personal 2.0.**

33. **Por consiguiente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que proporcione información detallada sobre los recursos adicionales necesarios para implantar el nuevo método de selección de personal. La Comisión confía en que la información conexa se facilite a la Asamblea cuando esta examine el presente informe y que se incluya una actualización en el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos.**

B. Extensión

34. En el informe del Secretario General se afirma que el componente de contratación contará con el apoyo de un enfoque recalibrado de la extensión y del programa para jóvenes profesionales (A/77/590, párr. 49). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en los últimos años, la Oficina de Recursos Humanos había puesto en marcha una serie de nuevas iniciativas que seguían desarrollándose y perfeccionándose sobre la base de la experiencia adquirida, el análisis de datos y las mejores prácticas en la materia. La prioridad era captar talentos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados con medidas equitativas de divulgación interna y extensión, reforzando una imagen de empleador multidimensional, mediante formación personalizada, material de comunicación, ferias y eventos profesionales, anuncios a través de bolsas de empleo nacionales y regionales o multimedia, entre otros medios. Avanzar hacia una distribución geográfica equitativa y contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible era una responsabilidad compartida; por lo tanto, la colaboración eficaz entre la Secretaría y los Estados Miembros era primordial.

35. **La Comisión Consultiva reconoce el importante papel de la extensión para atraer talentos, en particular de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Observando la ausencia de información sobre un enfoque recalibrado de la extensión en el programa de selección de personal 2.0 en el informe del Secretario General, la Comisión confía en que la información conexa se facilite a la Asamblea General cuando examine el presente informe y en el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos.** La Comisión ha formulado observaciones y recomendaciones sobre la extensión en una adición de su informe conexo sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos para el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

36. En cuanto a la colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión establecida por la Asamblea General en la resolución 76/306, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión seguía apoyando los esfuerzos por mejorar la representación de la juventud en la Organización. El Departamento colaboraba con la Oficina en la realización de diversas actividades de extensión para promover la labor de las Naciones Unidas y la Organización como empleador de referencia para la juventud. En cuanto a la gestión del talento, el Departamento colaboraba con la Oficina para ampliar y reproducir las modalidades de recursos humanos de las entidades de las Naciones Unidas que han logrado atraer a talentos jóvenes, como el programa para jóvenes profesionales y los Voluntarios de las Naciones Unidas. El enfoque consistía en considerar la diversidad en su sentido más amplio a través de una lente interseccional, integrando la Estrategia para la Juventud y las opiniones de la juventud en otras estrategias de recursos humanos, como la Estrategia de Diversidad Geográfica, la Estrategia de Paridad de Género y la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. **La Comisión Consultiva ha alentado los esfuerzos por aumentar la representación de la**

juventud en las Naciones Unidas, incluso mediante pasantías y oportunidades de empleo como el programa para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, el programa para jóvenes profesionales y los Voluntarios de las Naciones Unidas, especialmente para jóvenes de países en desarrollo, como parte de un esfuerzo por rejuvenecer la Organización (véase A/77/605, párr. 17; véanse también A/77/729, párr. 21, y A/77/728/Add.1, párr. 14).

C. Programa para jóvenes profesionales

37. En el informe del Secretario General se indica que el programa para jóvenes profesionales es uno de los tres componentes del programa de selección de personal 2.0 (véase el párrafo 20 supra) y que las conclusiones de un análisis del programa muestran similitudes en cuanto a las tendencias generales identificadas en el actual proceso de selección de personal. Se señala que el programa ha conseguido, en cierta medida, mejorar la distribución geográfica global de los Estados Miembros infrarrepresentados, pero no ha influido notablemente en el aumento de la diversidad de los Estados Miembros no representados, en parte debido al reducido número de puestos de la categoría P-2 sujetos a distribución geográfica. De 2011 a 2019, solo han aprobado 2 de una media anual de 19 Estados Miembros no representados (A/77/590, párrs. 45 y 49).

38. En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva recibió información sobre las solicitudes de ingresar al programa para jóvenes profesionales por grupo regional para el período comprendido entre 2012 y 2019 (véase el cuadro 3).

Cuadro 3
Solicitudes presentadas al programa para jóvenes profesionales durante el período 2012-2019 por grupo regional

						Porcentaje	
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)=(5)/(4)*	*(8)=(6)/(5)*
Grupo regional	*Solicitudes*	*Personas convocadas*	*Personas aprobadas en el examen escrito*	*Personas admitidas al examen oral*	*Personas preselec-cionadas*	*Personas aprobadas en el examen escrito y admitidas al examen oral*	*Porcentaje de solicitudes aprobadas en el examen oral y pre-seleccionadas*
Estados de África	20 218	5 086	3 588	108	70	3	65
Estados de América Latina y el Caribe	17 376	4 380	2 801	126	80	4	63
Estados de Asia y el Pacífico	54 607	9 503	6 110	330	210	5	64
Estados de Europa Occidental y otros Estados	45 326	10 389	7 572	568	389	8	68
Estados de Europa Oriental	10 114	4 164	2 897	132	93	5	70
Total	**147 708**	**33 529**	**22 972**	**1 264**	**842**	**6**	**67**

39. La Comisión Consultiva recuerda que la introducción del programa para jóvenes profesionales en 2011 fue aprobada por la Asamblea General en su resolución 65/247. El programa se basaba en el antiguo concurso nacional de contratación, al que sustituyó, e incorporaba el concurso para la contratación en el Cuadro Orgánico de funcionarios procedentes de otras categorías (“G a P”) (A/69/572, párr. 98). El programa mantuvo como requisito la edad máxima de 32 años.

40. Con respecto a la reserva de puestos disponibles para la colocación de los candidatos seleccionados del programa para jóvenes profesionales, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General tomó las siguientes decisiones:

a) En su resolución 65/247 (párrs. 36 y 37), la Asamblea i) solicitó al Secretario General que, como medida de carácter único y excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2012, procurase colocar en puestos de categoría P-3 sujetos a distribución geográfica a los candidatos que hubieran aprobado concursos nacionales y figurasen en las listas al 31 de diciembre de 2009; ii) aprobó el uso del 15% de los puestos de categoría P-1 y P-2 de las operaciones sobre el terreno financiados con cargo al presupuesto ordinario y a contribuciones voluntarias, en el entendimiento de que se publicarían todas las demás vacantes de puestos de esa índole, así como los puestos de categoría P-1 y P-2 financiados con cargo a los presupuestos de mantenimiento de la paz;

b) En su resolución 67/255 (párrs. 36 y 37), la Asamblea i) confirmó que la contratación de candidatos aprobados del programa para jóvenes profesionales se realizaría en la categoría P-1 o P-2, dependiendo de las cualificaciones de los candidatos de que se tratase, los requisitos de la descripción de las funciones conexas y la disponibilidad de puestos; y ii) hizo suyo el arreglo establecido en el párrafo 46 del informe de la Comisión Consultiva, por el que los funcionarios que eran nacionales de un país que participaba en el concurso nacional de contratación o el programa para jóvenes profesionales podían presentarse al concurso o al programa como candidatos externos si cumplían los requisitos necesarios (el denominado procedimiento “de G a N”), y expresó la esperanza de que el programa para jóvenes profesionales y el procedimiento de “G a N” aumentase la representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;

41. En su informe titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/77/580, párrs. 51, 76 y 77), el Secretario General informa de que se invitó a 62 Estados Miembros a participar en el programa para jóvenes profesionales y que 50 candidatos (23 mujeres y 27 hombres) de las listas del programa habían sido colocados en diversas entidades durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. Durante el mismo período, la tasa de dimisiones de funcionarios de categoría P-2 fue desproporcionadamente superior a su representación en la Secretaría, ya que el 11,3 % eran miembros del programa para jóvenes profesionales (procedentes a partes iguales de los grupos de Asia y el Pacífico, Europa Oriental y Europa Occidental y otros Estados).

42. En cuanto a la duración de la lista de candidatos aprobados del programa para jóvenes profesionales, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en su resolución 71/263, hizo suya la propuesta del Secretario General de ampliar de dos a tres años el período durante el cual los candidatos aprobados podrían permanecer en la lista del programa para jóvenes profesionales (véase A/71/323, párr. 52 d)).

43. Además, de conformidad con las peticiones formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 67/255 y 68/252, el Secretario General presentó informes, en los períodos de sesiones sexagésimo séptimo, sexagésimo noveno y septuagésimo primero de la Asamblea, sobre la ejecución del programa para jóvenes profesionales, en particular sobre la realización de un análisis exhaustivo del método y el formato del examen del programa para jóvenes profesionales, y sobre la elaboración y aplicación de medidas para acelerar la colocación de los candidatos aprobados.

44. **La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General ha hecho hincapié en el importante papel que desempeña el programa para jóvenes profesionales en la mejora de la representación geográfica de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados y para garantizar**

el continuo rejuvenecimiento de la Secretaría (resoluciones 71/263 y 67/255). Aunque observa que el programa para jóvenes profesionales está concebido para mejorar la representación de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados en los intervalos convenientes, la Comisión recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General una actualización exhaustiva sobre la ejecución del programa, en particular sobre la tasa de colocación.

45. **Además, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en el contexto de su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, presente opciones para seguir prorrogando la vigencia de la lista y un mecanismo para asegurar una colocación más satisfactoria de los candidatos de la lista (véase también A/77/7, cap. I, párr. 45). La Comisión también opina que aumentar el número de puestos de categoría inicial P-2 sujetos a distribución geográfica sería beneficioso para colocar más eficazmente a los candidatos aprobados del programa para jóvenes profesionales, así como para mejorar la representación geográfica dentro de los intervalos convenientes, y que las oportunidades derivadas del gran número de jubilaciones de los próximos años deberían aprovecharse a tal efecto.**

V. Otros asuntos relacionados con la gestión de los recursos humanos

Implantación de un nuevo enfoque de la movilidad

46. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en su resolución 68/265 (párr. 3), aprobó un marco de movilidad planificada perfeccionado y autorizó al Secretario General a aplicar el marco con miras a iniciar la movilidad para una red de empleos en 2016 y otra en 2017, seguidas de dos redes de empleos cada año desde entonces (párr. 7). En la misma resolución, la Asamblea hizo hincapié en que el marco de movilidad planificada debería garantizar un reparto equitativo de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles (párr. 4), y 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). En diciembre de 2017, el Secretario General decidió hacer una pausa en la aplicación del marco de movilidad para llevar a cabo un examen y un análisis exhaustivos de sus beneficios y desafíos (véase ST/SGB/2016/2/Rev.1). Posteriormente, el Secretario General presentó su informe titulado “Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo” (A/75/540/Add.1), que se presentó a la Asamblea General en su septuagésimo quinto período de sesiones (véase el párr. 6). Las observaciones y recomendaciones de la Comisión figuraban en su informe correspondiente (véase A/75/756, párrs. 8 a 10).

47. En el informe del Secretario General se indica que la Secretaría consolidará su nuevo enfoque de la movilidad del personal y llevará a cabo procesos anuales de movilidad con arreglo a los marcos normativos y de rendición de cuentas establecidos (A/77/590, párr. 22). En respuesta a la pregunta de si el nuevo enfoque consolidado era exactamente el propuesto en el informe anterior del Secretario General (A/75/540/Add.1), se informó a la Comisión Consultiva de que el nuevo enfoque de la movilidad del personal se había seguido desarrollando sobre la base del informe anterior y que se preveía que la instrucción administrativa sobre la movilidad se publicaría en el primer trimestre de 2023 con las directrices correspondientes. Además, Inspira se había reconfigurado para hacer posible la automatización del

proceso. Por otra parte, se informó a la Comisión de que el primer ciclo de movilidad se pondría en marcha en el tercer trimestre de 2023, y que las jefaturas de las entidades tomarían las decisiones definitivas de reasignación en el segundo trimestre de 2024 para que el personal pudiera prepararse para la reubicación a lo largo del tercer trimestre de 2024. En cuanto a las estimaciones de costos asociadas al nuevo enfoque sobre la movilidad, se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que en el informe anterior del Secretario General sobre la movilidad (A/75/540/Add.1) se facilitaba un análisis de previsión de costos y que se preveía absorberlos con los recursos existentes.

48. La Comisión Consultiva recuerda que en su informe anterior sobre la movilidad (A/75/756, párr. 10) observó la gran envergadura del enfoque expuesto por el Secretario General, que abarcaba a toda la Secretaría, tenía un marco temporal a largo plazo de casi 40 años, y unos costos previstos que se preveía que se duplicarían con creces (de 36,8 a 76,9 millones de dólares) en los primeros ocho años de implementación. Además, la Comisión consideró que los principales componentes del enfoque seguían sin definirse o requerirían mayor análisis y claridad, sobre todo en lo relativo a su posible impacto en la contratación externa, la rendición de cuentas y las consecuencias financieras, así como las salvaguardias correspondientes. La Comisión recomendó entonces que la Asamblea General solicitase al Secretario General que presentase más información sobre los elementos clave de la propuesta, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones de la Comisión, y que presentase un informe detallado para que la Asamblea lo examinase y aprobase durante la parte principal de su septuagésimo sexto período de sesiones.

49. **La Comisión Consultiva observa que el informe del Secretario General (A/77/590) no contiene información sobre el nuevo enfoque consolidado de la movilidad del personal, que se ha seguido desarrollando sobre la base del informe anterior del Secretario General. La Comisión observa también que la Secretaría va a poner en marcha los ciclos anuales de movilidad durante 2023, publicando una instrucción administrativa sobre la movilidad en el primer trimestre de 2023, antes de que la Asamblea examine el nuevo enfoque consolidado de la movilidad. Si bien reconoce la autoridad del Secretario General para hacer traslados laterales del personal en toda la Organización, de conformidad con la cláusula 1.2 c)[5] del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, la Comisión opina que ese marco de movilidad a gran escala en toda la Secretaría debería haberse presentado a la Asamblea General, con detalles sobre su aplicación y sus consecuencias financieras (véanse los párrs. 46 a 48). La Comisión considera que se trata de un asunto de política que debe examinar la Asamblea (véase el párr. 6)**.

Representación geográfica equitativa y necesidad de una estrategia

50. **Recordando el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y la resolución 71/263 de la Asamblea General (párrs. 9 y 17) en relación con el logro de una distribución geográfica equitativa en la Secretaría, la Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea solicite al Secretario General que elabore una estrategia amplia para mejorar la representación geográfica en general, que incluya acciones concretas, parámetros de referencia y plazos que deberían formar parte del marco o estrategia general de gestión de**

[5] La cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal establece que “Los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. Al ejercer esta autoridad, el Secretario General deberá asegurarse, habida cuenta de las circunstancias, de que se adopten todas las medidas necesarias para velar por la seguridad del personal que desempeñe las funciones que se le hayan confiado”.

los recursos humanos (véase el párr. 15), y en el contexto de un programa mejorado de selección del personal (véase la sección IV), que se presentará a la Asamblea para su examen (véase A/75/765, párr. 18; y A/73/497, párr. 69).

Cronograma de contratación más amplio

51. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se estaba estudiando la forma de realizar un seguimiento de todo el proceso de contratación con datos compartidos entre Umoja e Inspira, desde la fecha en que se creaba o quedaba vacante un puesto hasta la incorporación de su titular; sin embargo, no se disponía de un cronograma para la realización de esa labor. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que lleve a cabo más análisis sobre cada una de las etapas del proceso de contratación en su totalidad, desde la fecha de la vacante o de creación del puesto hasta la fecha de incorporación al servicio, incluido el período necesario para la clasificación de un puesto (desde la fecha de la solicitud del directivo contratante hasta la fecha de la aprobación por el funcionario de recursos humanos correspondiente), por red de empleos, y ponga de relieve la manera en que cada una de ellas contribuye a las demoras, y que proporcione los datos en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos (véase también A/75/765, párr. 31; A/73/497, párr. 42; y A/71/557, párrs. 28 y 29; y la resolución 67/255).**

Puestos vacantes y duración de las retenciones de puestos

52. Con respecto a los puestos vacantes, una de las cuestiones señaladas por la Comisión Consultiva era cómo se notificaba sobre esos puestos, y los casos en los que puestos que no habían sido ocupados por los funcionarios nombrados para ellos no se consideraban vacantes por alguna razón, incluidos los casos de retención de puestos. La Comisión solicitó información y la normativa correspondiente sobre la retención de puestos, incluidos los límites de su duración. Se informó a la Comisión de lo siguiente: a) la instrucción administrativa ST/AI/404, titulada “Assignment to and return from mission detail” (Asignación a misiones y regreso de ellas), ofrecía un esbozo de la práctica de conceder derechos de retención al personal asignado temporalmente a otras funciones por un período máximo de dos años[6]; y b) la práctica también se reflejaba en la instrucción administrativa ST/AI/2010/3 rev.1 sobre el sistema de selección del personal con respecto al personal adscrito a fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado, con la adición de la posibilidad de obtener derechos de regreso (también denominada “derecho de retención general”) a la organización que liberaba al personal adscrito por otros tres años después de los dos años[7].

[6] Según la instrucción administrativa, “por un período de hasta dos años, en relación con la asignación de un funcionario a una misión, los departamentos/oficinas de origen eran responsables de garantizar el bloqueo del personal con nombramiento permanente o de larga duración adscrito. Estos puestos solo se cubrirán mediante la contratación temporal de personal sustituto, en caso necesario, o mediante la redistribución temporal del personal (incluido un subsidio por funciones especiales, llegado el caso). Si se propone prolongar la misión más allá de dos años, no será posible conceder ninguna prórroga a menos que exista un acuerdo específico por escrito para seguir bloqueando el puesto en el departamento de origen”.

[7] Según la instrucción administrativa, el personal adscrito a un fondo o programa de las Naciones Unidas, organismo especializado u organización del régimen común de las Naciones Unidas administrado por separado disfrutará de un derecho de retención de un puesto concreto durante un máximo de dos años. Si durante la adscripción la persona se presenta a vacantes en la

53. La Comisión Consultiva recuerda que la Secretaría inició un examen amplio del marco de políticas de la Organización, en colaboración con los fondos y programas de las Naciones Unidas. Durante 2017 y 2018, se simplificaron, actualizaron o elaboraron y promulgaron 102 publicaciones administrativas, y se suprimieron otras 95 por estar obsoletas y ya no ser necesarias (véase A/73/497, párr. 22). **La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General aprobó los nuevos acuerdos contractuales y la armonización de las condiciones de servicio en la resolución 63/250, de 2008. La Comisión toma nota de que la instrucción administrativa ST/AI/404 se publicó con un alcance limitado centrado en el personal en misión antes de aprobarse la resolución, y que la instrucción administrativa ST/AI/2010/3/Rev.1, aunque publicada después, establece la duración del derecho de retención de un puesto de trabajo específico para el personal de la Secretaría adscrito en el sistema de las Naciones Unidas (véase el párr. 52). Al tiempo que apoya los movimientos de personal dentro de la Secretaría y en todo el sistema de las Naciones Unidas, la Comisión opina que se justifica un examen de las publicaciones administrativas conexas con vistas a aclarar los requisitos, el alcance y la duración de las retenciones de puestos y la situación de los puestos vacantes. La Comisión recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que lleve a cabo ese examen y facilite información actualizada en su próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos**.

Marco de reconocimiento y recompensa

54. En el informe del Secretario General se indica que la Secretaría implantará un marco de reconocimiento y recompensa para ayudar a construir una cultura en la que el personal se sienta escuchado, apreciado y valorado. El marco también fomentará un desempeño destacado tanto individual como de equipo, impulsando así un desempeño organizacional excelente, y contribuirá a crear un entorno de trabajo propicio en el que la Secretaría viva sus valores (A/77/590, párr. 23). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría estaba elaborando un marco de reconocimiento y recompensa para establecer el enfoque organizacional y brindar orientación y asesoramiento sobre el desarrollo de herramientas, procesos e iniciativas individuales de reconocimiento y recompensa en la Secretaría. Se indicó a la Comisión que fijar la postura de la Secretaría en materia de reconocimiento y recompensas era necesario no solo por convicción, sino también por mandato: en su resolución 72/255, la Asamblea General aprobó los principios y directrices para la evaluación y gestión de la actuación profesional con miras al reconocimiento de distintos niveles de desempeño en las entidades del sistema de las Naciones Unidas, según propuso la Comisión de Administración Pública Internacional. Se informó a la Comisión de que se preveía que el marco estaría finalizado para el primer trimestre de 2023 y se haría público una vez elaborado.

Secretaría, se la considerará candidata interna. Transcurridos dos años, si la persona desea permanecer adscrita, renunciará al derecho de retención del puesto, pero conservará el derecho de regresar a la Secretaría hasta un máximo de cinco años. Al final de los cinco años, se iniciará un traslado a la organización receptora, a menos que la persona desee regresar a la Secretaría, para lo cual podrá presentarse a vacantes. Quienes no sean seleccionados para otras vacantes de la Secretaría tendrán derecho a regresar a ella en la categoría que tenían en el momento de la adscripción.

VI. Conclusión

55. Se invita a la Asamblea General a que tome nota del marco para la gestión de los recursos humanos y solicite al Secretario General que le presente, en su septuagésimo noveno período de sesiones, información actualizada sobre la marcha de la ejecución de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/77/590, párr. 50).

56. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien no se formulaban solicitudes específicas de decisiones de la Asamblea General, la Secretaría recababa el apoyo de los Estados Miembros, entre 2023 y 2026, respecto de todas las prioridades destacadas en el informe del Secretario General (A/77/590). La Secretaría estaba desarrollando, mejorando y modernizando la gestión de los recursos humanos dentro del marco vigente. Si el trabajo avanzaba, tal vez se solicitasen cambios de política, para los que se pediría la aprobación de la Asamblea. **Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva figuran en el presente informe (véanse también los párrs. 15, 32 y 33 del presente documento)**.