



Asamblea General

Distr. general
26 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Quinta Comisión

Tema 135 del programa

Gestión de los recursos humanos

Carta de fecha 26 de noviembre de 2012 dirigida al Presidente de la Quinta Comisión por el Secretario General

Me dirijo a usted en este momento en que la Quinta Comisión inicia el examen de mis informes sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos y, en particular, el marco amplio de movilidad propuesto que figura en el documento que tiene ante sí (A/67/324/Add.1).

Como sabe, este marco responde a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 65/247, así como al imperativo de gestionar el futuro de la Organización.

Las Naciones Unidas deben estar preparadas para enfrentar los retos del futuro. Lo que hagamos ahora en la esfera de la gestión de los recursos humanos será la piedra angular que determinará nuestro éxito como organización en el futuro. Por ese motivo es tan importante que ayudemos a nuestro personal a desarrollar sus carreras para que aprovechen al máximo sus conocimientos y capacidades y que seamos capaces de desplegar al personal estratégicamente a fin de cumplir nuestros mandatos de manera eficaz y eficiente.

El marco propuesto que la Comisión tiene ante sí se ocupa de esas cuestiones. Prevé una fuerza de trabajo en la que los traslados periódicos se institucionalizan mediante un límite para la permanencia en los puestos, lo cual permite al personal adquirir una serie de capacidades y experiencias, así como un sistema centralizado de colocación del personal que garantiza el despliegue de los funcionarios allí donde más se necesita.

He propuesto este enfoque integral porque estoy plenamente convencido de que es lo que se necesita para obtener los beneficios esperados. Nuestro sistema actual de autogestión no ha tenido como resultado una corriente constante de personal, el intercambio de experiencias ni la capacidad para asignar una dotación de personal previsible a nuestros mandatos. Algunas zonas aún tienen altas tasas de vacantes endémicas, pese a las mejoras generales de los últimos años. El personal que trabaja en lugares de destino con condiciones de vida difíciles permanece en



esos lugares demasiado tiempo, sin perspectivas claras de traslado a otros puestos. Debemos promover una distribución más equitativa de las cargas del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Este problema no se puede resolver sin aplicar una nueva política de movilidad. La ausencia de un sistema de movilidad estructurado dificultará la capacidad de la Organización para crear una fuerza de trabajo moderna, polifacética y especializada, que es la manera más rentable de atender las necesidades cambiantes de los Estados Miembros.

Sin embargo, con la evolución a un sistema más planificado, no cabe duda de que será necesario realizar una serie de cambios fundamentales. Por ejemplo, si queremos fijar un límite para la permanencia en los puestos, tiene que haber puestos a disposición de los trabajadores cuando finalice su permanencia. Así pues, la propuesta prevé que los puestos se abran para el personal interno en primer lugar. No obstante, los candidatos externos podrán seguir optando a las vacantes resultantes de la tasa de eliminación natural de los puestos de los funcionarios que dejan su puesto, se jubilan o se separan del servicio, y mediante la contratación en las categorías subalterna o superior. Además, los puestos no sujetos a rotación también estarán abiertos a los candidatos externos con experiencia.

Reconozco que este tipo de cuestiones constituye un reto, y que se trata de una propuesta de gran alcance y audaz. Sin embargo, creo firmemente que ofrece una verdadera oportunidad para que las Naciones Unidas se conviertan en una organización moderna y dispuesta a abordar los retos del futuro. Ha llegado el momento de que todos juntos tomemos las difíciles decisiones para que así sea.

Quisiera señalar que el nuevo marco de movilidad constituye la esencia de nuestras iniciativas fundamentales de gestión y es un elemento clave de las iniciativas de reforma en curso, como el sistema de planificación de los recursos institucionales (Umoja), y la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno.

Espero que podamos cumplir el plazo establecido en el informe, que incluye un proceso de preparación de dos años a partir del 1 de enero de 2013, seguido de un período de aplicación escalonada desde el 1 de enero de 2015. Para cumplir este calendario, necesitaríamos llegar a un acuerdo sobre los principios fundamentales en diciembre de este año. Cualquier nuevo aplazamiento retrasaría aún más la aplicación escalonada. Por lo tanto, no estoy satisfecho con el plazo propuesto por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, que no se ajusta a nuestras necesidades. Lógicamente, presentaríamos informes a la Asamblea General sobre la marcha de los trabajos de preparación y aplicación, para solicitar la orientación de los Estados Miembros.

Espero poder contar con su apoyo y le agradecería que tuviera a bien hacer distribuir la presente carta entre los miembros de la Quinta Comisión.

(Firmado) **BAN Ki-moon**