



Asamblea General

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

Septuagésimo primer período de sesiones

Tema 139 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, adaptable y comprometida para las Naciones Unidas (A/71/323);
- b) Movilidad (A/71/323/Add.1);
- c) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: evaluación del sistema de intervalos convenientes (A/71/323/Add.2);
- d) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/71/360);
- e) Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/71/360/Add.1);
- f) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016 (A/71/186);
- g) Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/71/258);
- h) Actividades de la Oficina de Ética (A/71/334);
- i) Adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/71/257).

2. Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información y



aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 20 de octubre de 2016.

3. Las secciones II a IV del presente informe se refieren al informe del Secretario General titulado “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica, adaptable y comprometida para las Naciones Unidas” y sus dos adiciones, tituladas “Movilidad” (Add.1) y “Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: evaluación del sistema de intervalos convenientes” (Add.2). Las secciones V a IX se refieren a otros informes del Secretario General relacionados con la gestión de los recursos humanos, que figuran en los apartados 1 d) a i).

4. La Comisión Consultiva observa que la Asamblea General no concluyó su examen de los informes del Secretario General sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos y los informes conexos de la Comisión Consultiva presentados en los períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo, con la excepción de un informe único sobre las propuestas de enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal (A/70/746)¹. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, tras la decisión de la Asamblea de aplazar el examen de los informes del sexagésimo noveno período de sesiones hasta la primera parte de la continuación de su septuagésimo período de sesiones (decisión 69/553) y la presentación oficial de varios nuevos informes adicionales en su septuagésimo período de sesiones sobre una serie de cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, la Asamblea no había adoptado ninguna decisión oficial en relación con ninguno de esos informes en la primera parte de su septuagésimo período de sesiones, en el entendimiento de que los informes actualizados se presentarían en su septuagésimo primer período de sesiones, durante lo que se considera un año dedicado a cuestiones de personal. Además, el Secretario General señala que su informe actualizado sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/71/323, incluidas sus dos adiciones sobre movilidad e intervalos convenientes) sustituye al informe del sexagésimo noveno período de sesiones y otros informes conexos sobre la movilidad, la gestión de la actuación profesional, el programa para jóvenes profesionales y la evaluación de los intervalos convenientes (A/69/190 y Add.1, Add.2 y Corr.1, Add.3 y 4 y A/70/254).

5. La Comisión Consultiva observa que en los informes más recientes del Secretario General figuran varias propuestas presentadas previamente en sus informes correspondientes a los períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo, sobre las cuales la Comisión ya se ha manifestado en informes anteriores. En esos casos, la Comisión reproduce algunas de sus recomendaciones anteriores en el presente informe, con detalles actualizados, según sea necesario. En otros casos, el Secretario General presenta propuestas nuevas o revisadas y la Comisión examina el fundamento de cada propuesta, junto con la información de antecedentes, las observaciones y las recomendaciones conexas que figuran en el presente informe.

¹ La Asamblea General, habiendo examinado el informe del Secretario General y el informe conexo de la Comisión Consultiva, hizo suyas las conclusiones y recomendaciones de la Comisión en su resolución 70/256, que fue aprobada el 1 de abril de 2016.

6. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión una lista de las iniciativas detalladas en los diversos informes, que figura en el anexo I del presente informe, con una descripción del origen de las propuestas y los ajustes o nuevos aspectos presentados por primera vez a la Comisión. La lista incluye: a) las reformas de la gestión de la actuación profesional; b) los cambios propuestos en el examen del programa para jóvenes profesionales; c) la propuesta de reducir el periodo de anuncio de las vacantes de 60 a 30 días; d) oportunidades de carrera para el personal del Cuadro de Servicios Generales; e) las enmiendas propuestas a las restricciones a la contratación establecidas en virtud de la resolución 51/226 de la Asamblea General; f) las iniciativas para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo; y g) una nueva estrategia para lograr la igualdad de género en las categorías profesionales para 2030.

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

Observaciones generales

7. El informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/71/323) se presenta de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General 67/255, 68/252, 68/265, 70/244 y 70/286 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. En el cuadro 1 del informe se presenta un resumen de los progresos realizados en la aplicación de esas reformas, que incluye información detallada sobre la reforma contractual, las enmiendas a los sueldos y las prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas, la selección y la contratación de personal y la gestión de la actuación profesional.

8. En su informe, el Secretario General indica que, si bien se han logrado progresos constantes en la aplicación del programa de reforma de los recursos humanos propuesto hace 10 años, muchos de los procesos de gestión de los recursos humanos de la Secretaría todavía no se han integrado plenamente. La reciente introducción de Umoja (el sistema de gestión de los recursos institucionales para la Secretaría) y el perfeccionamiento de Inspira (el instrumento electrónico de dotación de personal) también han puesto de relieve la necesidad de adoptar un enfoque más integrado (*ibid.*, párrs. 3 y 4). Además, el Secretario General cita una serie de iniciativas de la Organización que, en su opinión, justificarían la necesidad de un enfoque actualizado. Estas incluyen: la necesidad de adoptar políticas de recursos humanos más centradas en las actividades sobre el terreno, en consonancia con las recomendaciones formuladas por el Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz en su informe (véase A/70/95-S/2015/446); las propuestas sobre un nuevo modelo global de prestación de servicios para la Secretaría (véase A/71/417) y la aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 5 sobre la igualdad de género (véase A/71/323, párr. 155).

9. En general, el Secretario General cree que la Organización todavía no ha logrado el objetivo de contar con una fuerza de trabajo plenamente inclusiva, adaptable y comprometida que sea capaz de cumplir el mandato de la Organización y que se caracterice por un pleno equilibrio entre los géneros y una representación geográfica completa (A/71/323, párr. 3). Tiene previsto presentar a la Asamblea General, en su septuagésimo tercer período de sesiones, una versión actualizada del marco para la gestión de los recursos humanos de la Organización. Sobre la base de las necesidades de los distintos interesados, incluidos los Estados Miembros, los directores de programas y los funcionarios, y apoyándose en las reformas anteriores, el Secretario General describe las tres esferas temáticas en las que se basará este marco. Estas son: a) la gestión de talentos; b) la prestación de servicios de recursos humanos; y c) la prestación de apoyo para conformar la cultura institucional (*ibid.*, párrs. 6 y 157).

10. La Comisión Consultiva considera que el informe más reciente del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos consolida información sobre diversas iniciativas y presenta una evaluación más clara de los problemas en materia de gestión de los recursos humanos que la Organización tiene ante sí y un enfoque estratégico e integrado para hacerles frente.

11. La Comisión Consultiva apoya la intención del Secretario General de presentar una propuesta detallada sobre la evolución del marco de gestión de los recursos humanos en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General.

12. La Comisión Consultiva es de la opinión de que el marco debería reflejar una amplia evaluación del impacto de todas las iniciativas de reforma de los recursos humanos emprendidas en el último decenio y debería abordar cuestiones que sistemáticamente han resultado difíciles de resolver, muchas de las cuales han sido examinadas repetidamente por la Comisión (inclusive en el presente informe), como las deficiencias en los procesos de selección de personal, el rejuvenecimiento del personal mediante la contratación externa, la gestión de la actuación profesional y los obstáculos para lograr los objetivos de equilibrio geográfico y de género (véanse también los párrafos 27 a 54 del presente informe). La Comisión destaca asimismo que en el marco también se deberían tener en cuenta las mejores prácticas en materia de gestión de los recursos humanos.

Proyectos piloto

13. En el informe del Secretario General a menudo se hace referencia a los distintos “proyectos piloto” que se han introducido para poner a prueba la aplicación de una política o un enfoque particular de recursos humanos antes de poner en marcha una iniciativa amplia a nivel de toda la Organización. Estos incluyen: la introducción de una prueba de preselección realizada a través de Internet para ocupar vacantes específicas en el marco de la Red de Gestión y Apoyo a las Operaciones (MAGNET) (*ibid.*, párr. 39) y nuevos enfoques (*ibid.*, párr. 115). En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva una lista de seis proyectos piloto que se mencionan en el informe, junto con las consecuencias

financieras conexas, la base legislativa (si procedía), y una breve evaluación de los resultados de cada proyecto (véase el anexo II del presente informe).

14. Tras haber examinado la lista facilitada, la Comisión Consultiva no estaba convencida de que la lista estuviera completa, ya que no se habían incluido al menos dos proyectos piloto sobre distintos aspectos de la gestión de los recursos humanos: la delegación de atribuciones con carácter experimental en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en relación con cuestiones disciplinarias (véase A/71/186, párr. 11) y el centro experimental de evaluación de Bonn, puesto en marcha por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con objeto de establecer una reserva de candidatos cualificados a fin de reforzar la gestión de la sucesión en las plazas de categoría superior de apoyo a las misiones (véase A/70/837, párrs. 73 a 76). La Comisión observa también que, entre los proyectos que figuran en la lista, se indica que un proyecto piloto para la creación de un sistema de gestión del aprendizaje en Inspira, puesto en marcha en 2010-2012 con un costo aproximado de 952.000 dólares, si bien en un principio se consideró satisfactorio, se eliminará gradualmente a partir de 2017.

15. A este respecto, la Comisión Consultiva no tiene conocimiento de que se hayan establecido criterios, orientaciones o alguna estructura de gobernanza básica para garantizar que los proyectos piloto estén bien concebidos y plenamente justificados en función de los costos y beneficios y que su impacto se evalúe de manera exhaustiva y transparente. **En vista de la creciente importancia de la modalidad de proyecto piloto y de la frecuencia con que actualmente se utiliza para poner a prueba diversos enfoques de política, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que publique directrices claras sobre la formulación, aprobación, ejecución y evaluación de los proyectos piloto en materia de recursos humanos, y que la informe al respecto en su próximo informe sinóptico, que presentará a la Asamblea en septuagésimo tercer período de sesiones.**

Reforma de la gestión de los recursos humanos

16. En la sección III del informe del Secretario General, el programa de reforma de los recursos humanos existente se divide en cuatro esferas: a) iniciativas sobre el marco contractual; b) iniciativas sobre el marco de gestión de talentos; c) necesidades y punto de vista del personal sobre el terreno; y d) salud y bienestar del personal. La Comisión Consultiva formula observaciones y recomendaciones en relación con estas cuatro categorías a continuación.

A. Iniciativas sobre el marco contractual

17. El Secretario General recuerda en su informe que las primeras medidas en el programa de reforma de los recursos humanos tenían por objeto armonizar los arreglos contractuales dispares y mejorar las condiciones de servicio, pues se estimaba que estos eran los principales obstáculos para el movimiento de personal dentro de la Secretaría y entre la Sede los lugares de destino sobre el terreno (*ibid.*, párr. 2).

18. El Secretario General indica que, tras la aprobación de la resolución 63/250 de la Asamblea General, se establecieron los arreglos contractuales revisados, que incluían tres tipos de nombramiento (temporal, de plazo fijo y continuo), sujetos a un único Reglamento del Personal, con efecto a partir del 1 de julio de 2009. En los párrafos 11 a 18 del informe se proporciona más información de antecedentes y detalles sobre los progresos realizados en relación con la reforma contractual. En los párrafos 20 y 21 del presente documento se presentan las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en relación con el examen en curso de los nombramientos continuos.

19. Además, en el informe se indica que en 2011 se llevó a cabo la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno, tras la aprobación de la resolución 65/248 de la Asamblea General, que incorporaba: la armonización de la designación de los lugares de destino en las misiones con la de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas sobre la base de las condiciones de seguridad; la introducción de una prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias para los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias; y la armonización de las designaciones y los ciclos de descanso y recuperación para las misiones sobre el terreno (*ibid.*, párrs. 21 a 23). Más recientemente, tras la aprobación de la resolución 70/244, también se han empezado a introducir progresivamente los cambios en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas propuestos por la Comisión de Administración Pública Internacional (*ibid.*, párrs. 24 a 27).

20. En cuanto al examen de los nombramientos continuos, en el informe del Secretario General se presenta información actualizada sobre el examen de 2012 para la conversión a nombramientos continuos, que finalizó el 30 de septiembre de 2014 y como resultado del cual se concedieron esos nombramientos a 2.339 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil y a 560 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos (*ibid.*, cuadro 2). El segundo examen anual, correspondiente a 2013, está en curso actualmente y se prevé que finalizará antes del 30 de noviembre de 2016. De conformidad con la resolución 65/247, en la que se establecieron límites máximos de puestos (véase el párr. 21 a continuación), el número máximo de nombramientos continuos que pueden concederse es 1.660 para el Cuadro Orgánico y categorías superiores y el Servicio Móvil y 244 para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos.

21. A partir de su examen anterior de esta cuestión, 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 la Asamblea decidió que las necesidades continuas de la Organización se determinarían 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 (véanse A/69/190, párr. 17 y A/69/572, párr. 12)). La Asamblea decidió establecer el valor inicial de los límites máximos de puestos en el 75% del número total de esos puestos (véase la resolución 65/247, párrs. 50 a 52). En su anterior informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/69/190), el Secretario General mencionó una dificultad encontrada en la aplicación de los criterios para la conversión a nombramientos continuos, a saber, el

hecho de que varios funcionarios habían quedado excluidos porque no tenían cuatro informes de evaluación de la actuación profesional, como se establecía en el párrafo 53 d) de la resolución 65/247. El Secretario General explicó que ello se había debido a que antes de la reforma del sistema de contratos los funcionarios con nombramientos más cortos a menudo habían recibido informes especiales de evaluación de la actuación profesional que abarcaban períodos inferiores a un año. Además, los frecuentes movimientos del personal y de los supervisores durante el ciclo de evaluación del desempeño, también habían dado lugar a informes que abarcaban períodos inferiores a un año. En ese momento, el Secretario General propuso, como medida transitoria, permitir que los funcionarios que hubieran obtenido calificaciones satisfactorias en todas las evaluaciones del desempeño en los cuatro años anteriores, incluidas las que abarcaran menos de un año, pudieran ser tenidos en cuenta para la conversión a un nombramiento continuo. También en ese momento, la Comisión Consultiva opinó que se debía actuar con prudencia en lo que respecta a proponer modificaciones de las condiciones exigidas para que un funcionario fuera tenido en cuenta para la conversión a un nombramiento continuo en vista de la necesidad de mantener la coherencia y la imparcialidad de un año a otro (véase A/69/572, párr. 14). La Comisión observa que en el informe más reciente del Secretario General no se presenta información detallada sobre esta propuesta ni ninguna otra información sobre algún cambio propuesto en los criterios de elegibilidad para la conversión a un nombramiento continuo. **La Comisión Consultiva señala que los criterios de elegibilidad para la conversión a un nombramiento continuo deben garantizar la imparcialidad y la coherencia.**

22. En su informe más reciente sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General señala que la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos respecto del total de funcionarios aumentó del 17% en 2012 al 22% en 2016 (véase A/71/360, cuadro 2) debido principalmente a la conversión a nombramientos permanentes, que se realizó a título excepcional y por una sola vez, y a la realización de la primera ronda de concesión de nombramientos continuos. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que si se había de conceder otros 1.600 nombramientos continuos en el examen en curso, la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos aumentaría al 26%. Se informó también a la Comisión de que el número de nombramientos continuos disponibles disminuiría continuamente de un ejercicio a otro hasta alcanzar el límite establecido por la Asamblea General. **La Comisión Consultiva destaca la necesidad de vigilar de cerca el porcentaje total de nombramientos permanentes o continuos respecto del total de funcionarios, a fin de mantener un equilibrio adecuado en toda la fuerza de trabajo mundial de la Secretaría (véase también A/69/572, párr. 14).**

B. Marco de gestión de talentos e iniciativas conexas

23. El marco de gestión de talentos que se presentó por primera vez hace 10 años en el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal” (A/61/255), estaba centrado en la integración de cuatro esferas: planificación de la fuerza de trabajo; selección y contratación de personal; gestión de la actuación profesional; y aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera.

1. Planificación de la fuerza de trabajo

24. En varias ocasiones, la Comisión Consultiva ha señalado la necesidad de una planificación sistemática de la fuerza de trabajo (véanse A/63/526 y Corr.1, párr. 9; A/65/537, párr. 9; y A/67/545, párrs. 12 y 13). En el párrafo 16 de la 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 para examinarlo en su sexagésimo noveno período de sesiones. En su informe anterior sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos, el Secretario General ofreció algunos detalles a ese respecto, en particular en relación con la ejecución de un proyecto piloto de la División de Servicios Médicos (véase A/69/190, párr. 30) y la determinación de algunas de las dificultades para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo (*ibid.*, párr. 33). En ese momento, en su informe conexo, la Comisión Consultiva lamentó que no se hubiera facilitado información más detallada en el informe del Secretario General, indicó que no estaba convencida de las razones que se aducían para explicar la falta de progresos notables, y expresó su opinión de que se había perdido un tiempo valioso en desarrollar un sistema de planificación de la fuerza de trabajo sólido (véase A/69/572, párr. 19).

25. En su informe más reciente, el Secretario General describe varias iniciativas que se han emprendido desde entonces en este ámbito, en particular el establecimiento de una metodología en cinco etapas para la planificación de la fuerza de trabajo (véase A/71/323, gráfico I), la elaboración de una guía del usuario para la planificación de la fuerza de trabajo, la puesta en marcha de un programa de certificación sobre el terreno, y la ejecución de proyectos piloto en varias operaciones sobre el terreno y en relación con los 14 exámenes de la dotación de personal civil realizados en las misiones (*ibid.*, párr. 34). En el anexo I del informe también se presenta un resumen de los progresos realizados en la elaboración de un sistema amplio de planificación de la fuerza de trabajo, tanto en lo que respecta a iniciativas específicas de diversas redes de empleos como en los enfoques basados en las entidades.

26. La Comisión Consultiva observa, en particular, los resultados de un análisis sobre la tasa de reemplazo de los jubilados, que indicaban que solo el 25% de las jubilaciones de una muestra reciente se había reemplazado sin que se registrara una interrupción en el servicio. En consecuencia, ahora se ha introducido un cambio de política que exige que las vacantes se publiquen al menos 12 meses antes de que el funcionario llegue a la edad de separación obligatoria del servicio. Además, el Secretario General indica que se ha preparado una previsión a cinco años de las jubilaciones de la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios (POLNET), en la que se determina que 274 puestos se incluirán en los compendios de seguimiento de las vacantes en los próximos cinco años. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que esas vacantes estarían abiertas a candidatos externos. **Desde su examen del anterior informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva ha reconocido los progresos realizados varios frentes en la elaboración de un sistema amplio de planificación de la fuerza de trabajo. A este respecto, la Comisión subraya la importancia de determinar los vínculos y la coherencia entre otras propuestas de reforma y las diversas iniciativas para mejorar la**

planificación de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, la propuesta de prorrogar los límites prescritos para la contratación de funcionarios después de la jubilación (véanse los párrs. 50 a 53 del presente informe) no parecería compatible con los esfuerzos por reducir las interrupciones en el servicio entre un funcionario que llega a la edad de separación obligatoria del servicio y la pronta contratación de un sustituto.

2. Selección y contratación de personal

27. El Secretario General proporciona información sobre la selección y contratación del personal de la Secretaría en los párrafos 36 a 76 de su informe más reciente, en particular detalles sobre los plazos de contratación y las evaluaciones, el programa para jóvenes profesionales, las oportunidades de carrera para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, las actividades de divulgación, los esfuerzos para lograr la igualdad de género y el empleo de funcionarios jubilados.

Plazos de contratación y evaluaciones

28. El Secretario General indica que, con arreglo al sistema de selección del personal vigente (véase ST/AI/2010/3), por lo que respecta a los puestos anunciados en 2015 en Inspira durante 60 días, el proceso de contratación en lugares de destino que no fueran sobre el terreno se prolongó por término medio 239 días desde la publicación inicial de la vacante hasta la selección de un candidato. La duración del proceso de contratación se debe principalmente a que se precisó una media de 115 días para seleccionar, evaluar y recomendar candidatos, tarea de la que se encargaban los directivos contratantes. El Secretario General señala que para cada vacante anunciada que no sea sobre el terreno, los directivos contratantes deben examinar entre 200 y 400 solicitudes en el caso de puestos de categoría P-3 y hasta 800 en el caso de puestos de categoría P-4 (véase A/71/323, párr. 37). En respuesta a su petición, se proporcionó a la Comisión un desglose del número medio de solicitantes por vacante por categoría en los últimos seis años, según el cual, en 2016, había habido un promedio de 218 candidatos para cada vacante (véase el anexo III del presente informe). En cuanto a las operaciones sobre el terreno, la contratación se había prolongado un promedio de 69 y 189 días, respectivamente, para las vacantes “cubiertas con candidatos de las listas de preselección” y las vacantes correspondientes a “puestos concretos”, y aproximadamente el 45% de los plazos se había dedicado a la selección y evaluación de los candidatos por los directivos contratantes (*ibid.*, párr. 38). En el cuadro 4 del informe, figura un desglose de los plazos para la contratación de personal tanto de los candidatos incluidos como de los no incluidos en las listas de preselección correspondientes a las vacantes de las categorías P-3 a D-2.

29. A ese respecto, la Comisión Consultiva observa que en el desglose de los plazos para la contratación de personal presentado por el Secretario General, no se tiene en cuenta el tiempo utilizado para clasificar un puesto concreto, necesario en el caso de los puestos nuevos, los puestos no clasificados con anterioridad y los puestos cuyas funciones y responsabilidades han cambiado sustancialmente. La Comisión no tiene claro en qué medida se considera incluido el proceso de clasificación en los plazos mencionados para la contratación de personal. **Debido a**

la falta de claridad en cuanto a la relación entre la clasificación de puestos y los procesos de contratación, la Comisión Consultiva tiene la intención de seguir analizando esta cuestión en el contexto de su examen del próximo informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos.

30. Con el objetivo de reducir el tiempo empleado por los directivos contratantes para recomendar candidatos, el Secretario General puso en marcha un proyecto experimental de evaluación administrado de forma centralizada para vacantes de MAGNET, en el marco del sistema vigente de selección de personal, que entrañaba la introducción de una prueba de preselección a todos los candidatos admisibles. Con ese procedimiento, el número de solicitantes que los directivos contratantes debían evaluar se redujo en un 50%, y se esperaba que los plazos de contratación pudieran acortarse alrededor de 30 días (*ibid.*, párr. 39). En su informe, el Secretario General señala que tiene previsto ampliar el uso de las pruebas de preselección a otras redes de empleos.

31. Este criterio de evaluación se ha venido aplicando a las vacantes abiertas en el marco del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada y se convertirá en la práctica habitual a medida que se pongan en marcha más redes de empleos conforme al nuevo sistema (*ibid.*, párr. 41; véase también la secc. III donde figuran las observaciones y recomendaciones conexas de la Comisión Consultiva sobre el sistema de movilidad planificada). En la adición sobre movilidad, el Secretario General indica que, como parte de este proceso, se invitó a los candidatos de la primera ronda de vacantes de POLNET a rendir una prueba de aptitud general (A/71/323/Add.1, párr. 21). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la prueba de aptitud general constó de tres componentes: razonamiento textual, razonamiento analítico y razonamiento situacional. La Comisión observa que las pruebas de conocimientos sustantivos o las entrevistas no se realizarían hasta la siguiente fase del proceso de selección.

32. La Comisión ya había expresado sus reservas en relación con el uso de técnicas genéricas de evaluación cognitiva para seleccionar candidatos, al indicar que sería necesario realizar más investigaciones y análisis para asegurarse de que cualquiera de estas nuevas técnicas refleja ampliamente las prácticas empleadas en todos los Estados Miembros de la Organización y se adapta al carácter internacional de las Naciones Unidas (véase A/69/572, párrs. 113 y 114). En los párrafos 38 y 39 figuran más observaciones sobre la aplicación de técnicas de evaluación en el contexto del programa para jóvenes profesionales.

33. La Comisión Consultiva reitera sus reservas respecto de la introducción de técnicas genéricas de evaluación cognitiva y espera que se lleve a cabo un examen exhaustivo de las pruebas experimentales utilizadas en MAGNET y POLNET antes de que se siga ampliando este procedimiento de evaluación.

34. A fin de reducir aún más el tiempo invertido en la contratación de personal, en su último informe el Secretario General también propone a la Asamblea General que reduzca de 60 a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de vacantes concretas en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores (véase A/71/323, párr. 43). La Comisión Consultiva observa que, en varias ocasiones durante el último decenio, se ha propuesto a la Asamblea reducir el

período de publicación de vacantes. Ya se habían expresado reservas sobre el hecho de que esa reducción podría representar una desventaja para los posibles candidatos de algunos Estados Miembros que tienen un acceso limitado al sitio web de las Naciones Unidas debido a la brecha tecnológica. El Secretario General señala que, en la actualidad, las misiones sobre el terreno anuncian las vacantes para puestos concretos solo durante 30 días, factor que no ha obrado como impedimento para atraer a candidatos idóneos. Además, los datos recogidos desde la puesta en marcha de Inspira en 2010 demuestran que, independientemente de la duración del plazo de publicación, la mayoría de los interesados presenta su candidatura al principio o al final de ese plazo (*ibid.*). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión un análisis de los datos que puso de manifiesto que este patrón de presentación de candidaturas se observaba tanto en el caso de los candidatos de países desarrollados como de países en desarrollo. Asimismo, este análisis indicó que, debido a los adelantos tecnológicos y la disponibilidad de la herramienta de contratación de Inspira y del portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas que funcionan en línea, la reducción propuesta del plazo de las vacantes no pondría a los posibles candidatos de determinados países en una situación de desventaja.

35. A ese respecto, la Comisión Consultiva observa que, en su informe sobre movilidad, el Secretario General propuso una reducción similar, en el contexto del nuevo marco de movilidad, del plazo de publicación de los anuncios de puestos que forman parte de los procesos semestrales de dotación de personal (véase A/70/254, párr. 37). Sobre la base de los argumentos que figuran en ese informe (que constan también en el párr. 34), la Comisión recomendó la aprobación de esa propuesta (véase A/70/765, párr. 23). Sin embargo, dado que el examen de la Asamblea General de esos informes no había concluido, no se adoptó ninguna decisión sobre la propuesta.

36. La Comisión Consultiva recomienda que se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir de 60 a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de vacantes concretas en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. También recomienda que se siga examinando la aplicación de esta medida y se informe plenamente sobre sus repercusiones en el próximo informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos que se presentará a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones.

Programa para jóvenes profesionales

37. Aprobado por la Asamblea General en la resolución 65/247, el programa para jóvenes profesionales tiene por objeto facilitar la incorporación de talento joven y diverso a la categoría de funcionario subalterno del Cuadro Orgánico. En su último informe el Secretario General indica que el examen para acceder a este programa se desarrolló y estableció plenamente, según lo previsto en la primera fase del plan de aplicación correspondiente. Tras un examen amplio del método y el formato del examen del programa solicitado por la Asamblea General en la resolución 67/255, el Secretario General propone mejoras para asegurar que el examen se realice de la manera más eficiente, efectiva y equitativa posible, lo que permitiría, en su opinión, avanzar en el logro del equilibrio geográfico y de género y en el rejuvenecimiento de la plantilla de la Secretaría (véase A/71/323, párrs. 47 y 48).

38. En los párrafos 49 y 50 del informe, se describen los progresos logrados desde la puesta en marcha del programa en 2011, en particular en lo que se refiere a la presentación de candidaturas, la selección previa y el examen, la promoción de las perspectivas de carrera y la divulgación. Con las mejoras previstas para el programa en 2017, se pretende hacer el examen accesible a más personas, reducir la duración del ciclo de examen y aumentar las probabilidades de que se seleccionen candidatos idóneos para cubrir los puestos de categorías P-1 y P-2. Concretamente, el Secretario General tiene previsto: a) diseñar el examen por red de empleos en lugar de por familia de empleos específicos, comenzando con la red POLNET; b) permitir que se realice la parte escrita del examen a través de una plataforma de evaluación en línea a la que pueda accederse desde cualquier ubicación; c) introducir una prueba genérica para evaluar las capacidades cognitivas y sociales, a manera de texto general, y una prueba para evaluar los conocimientos sustantivos sobre los temas pertinentes para la red de empleos de que se trate, a manera de texto especializado; d) ampliar de dos a tres años el plazo de permanencia en la lista de los candidatos que hayan superado las pruebas; e) eliminar gradualmente las listas de preselección heredadas de concursos anteriores para diciembre de 2018; y f) introducir, previa demanda, exámenes en el caso de las familias de empleos más pequeñas (*ibid.*, párr. 52).

39. En cuanto a la propuesta de introducir una prueba genérica para evaluar las capacidades cognitivas y sociales, la Comisión Consultiva expresó sus reservas en sus observaciones sobre el informe anterior del Secretario General cuando se propuso esa modificación por primera vez (véase A/69/572, párrs. 108 a 114). Concretamente, la Comisión observó que la propuesta implicaría eliminar el requisito general de que todos los candidatos demostraran tener conocimientos sobre asuntos internacionales y expresó su preocupación por el hecho de que una finalidad importante del texto general era que todos los candidatos, independientemente de su especialidad, demostrasen buenos conocimientos sobre asuntos internacionales además de sus conocimientos especializados. **La Comisión Consultiva mantiene sus reservas respecto de la propuesta de sustituir el texto general utilizado en la actualidad para demostrar los conocimientos sobre asuntos internacionales por una prueba genérica de evaluación de las capacidades cognitivas y sociales.**

40. En cuanto a las listas heredadas, el Secretario General señala que, al 1 de agosto de 2016, 74 candidatos seguían formando parte de las listas de concursos nacionales de contratación. La Comisión Consultiva recuerda que hace dos años, cuando examinó por última vez esta propuesta, en la lista había 84 candidatos no colocados (*ibid.*, párr. 106). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, de los 74 candidatos que quedaban, 42 ya llevaban en las listas siete años o más, y de que el resto habían aprobado los exámenes en 2009 y 2010, por lo que, al 31 de diciembre de 2018, llevarían en las listas siete años. **La lenta tasa de colocación parece indicar que muchos de los candidatos ya no serían idóneos o no estarían disponibles para ocupar puestos de funcionario subalterno del Cuadro Orgánico. Por consiguiente, la Comisión Consultiva está de acuerdo con la propuesta del Secretario General de eliminar gradualmente las listas heredadas de aquí a diciembre de 2018 y recomienda que la Asamblea General la apruebe.**

41. A ese respecto, la Comisión Consultiva recuerda las observaciones que formuló en sucesivas propuestas presupuestarias y en su anterior informe amplio sobre la gestión de los recursos humanos con respecto a la reducción del número de puestos de categoría inicial del Cuadro Orgánico y al efecto perjudicial en la capacidad de las Naciones Unidas para atraer y desarrollar talentos jóvenes en sus esfuerzos por rejuvenecer a la Organización (*ibid.*, párr. 105; A/68/7, párrs. 86 y 87; y A/66/7, párr. 86). **A este respecto, la Comisión Consultiva sigue recomendando que se añadan al conjunto de puestos y plazas los puestos financiados con cargo a los recursos para personal temporario general durante más de un año y que se considere la posibilidad de incluir en ese conjunto las plazas de categoría P-2 financiadas con cargo a los ingresos en concepto de gastos de apoyo a los programas (véase A/69/572, párr. 105). La Comisión también apoya la propuesta actual del Secretario General de ampliar a tres años el plazo en que los candidatos que han superado las pruebas pueden permanecer en la lista del programa para jóvenes profesionales.**

Oportunidades de carrera para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos

42. El informe del Secretario General contiene un nuevo conjunto de propuestas que tienen por objetivo eliminar los requisitos necesarios para la contratación de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en el Cuadro Orgánico, cosa que sucede actualmente cuando se supera el examen del programa para jóvenes profesionales (véase A/71/323, párrs. 56 y 57). En este sentido, el Secretario General también solicita a la Asamblea General que apruebe la supresión del mecanismo para pasar de G a P del examen, a fin de que los puestos asignados al programa se cubran exclusivamente con candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados (*ibid.*, párr. 58).

43. Antes de la introducción del examen del programa para jóvenes profesionales en 2011, los requisitos de admisión se reunían cuando se aprobaban los exámenes para pasar de G a P, método en vigor desde 1978. El Secretario General señala que esos exámenes han proporcionado a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos solo una posibilidad limitada de desarrollo y crecimiento profesional, como consecuencia de la imposición de un límite respecto al número total de puestos disponibles para ese tipo de nombramiento (*ibid.*, párr. 53). Además, afirma que las disposiciones vigentes sobre los criterios de admisión y la contratación de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos para acceder al Cuadro Orgánico están en contradicción con el principio inveterado de la igualdad de trato en el que se sustenta el sistema de selección de personal de las Naciones Unidas. El Secretario General también menciona los resultados de una encuesta realizada por el grupo de trabajo del Comité del Personal y la Administración, que demostró que el 74% de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos reunía actualmente los requisitos académicos para entrar en la categoría profesional (*ibid.*, párr. 55).

44. La Comisión Consultiva es de la opinión de que el Secretario General no ha realizado un análisis suficiente sobre las posibles repercusiones para los objetivos de recursos humanos derivadas de la propuesta de eliminar el requisito del examen para que el personal del Cuadro de Servicios Generales y

cuadros conexos pueda pasar al Cuadro Orgánico. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga analizando las consecuencias de la propuesta de suprimir el requisito del examen y que informe al respecto en su próximo informe sinóptico. Por lo tanto, la Comisión recomienda que no se aprueben las propuestas del Secretario General.

Actividades de divulgación entre los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados

45. En los párrafos 59 a 65 del informe del Secretario General, figuran detalles sobre las actividades de divulgación entre los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. De cara al futuro, el Secretario General indica que se prevé un enfoque más específico, con iniciativas de divulgación coordinadas estratégicamente con las prioridades de la Organización y los mandatos de las entidades, a fin de intensificar sus resultados e impacto. El nuevo enfoque entraña: a) mejorar la orientación, para ajustar los planes de divulgación a las deficiencias específicas de talento; b) detectar fuentes de talento; c) aumentar el efecto multiplicador mediante la cooperación con los Estados Miembros, las universidades, las organizaciones profesionales y las organizaciones no gubernamentales; y d) medir el impacto (más allá de las cifras de candidatos). En respuesta a su solicitud, se informó a la Comisión Consultiva de que la Dependencia de Extensión específica de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está integrada en la actualidad por dos funcionarios del Cuadro Orgánico y uno del Cuadro de Servicios Generales.

46. La Comisión Consultiva recuerda su preocupación por el hecho de que las medidas adoptadas con anterioridad para llegar a posibles candidatos de países no representados e insuficientemente representados, incluidos países en desarrollo, habían 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 (véase A/69/572, párr. 38).

47. En este sentido, la Comisión Consultiva apoya plenamente la intensificación de los esfuerzos para mejorar la divulgación, incluidos los que figuran en el informe más reciente del Secretario General, en particular mediante la adopción de un enfoque dirigido a candidatos viables en los países no representados e insuficientemente representados. La Comisión espera con interés examinar los detalles de esos esfuerzos renovados para adoptar un enfoque de divulgación más específico en el próximo informe sinóptico.

Esfuerzos para lograr el equilibrio de género²

48. Los esfuerzos del Secretario General para lograr el equilibrio de género en la Secretaría se recogen en los párrafos 66 a 70 de su informe. El Secretario General reconoce que, en general, el equilibrio de género ha aumentado solo gradualmente,

² El Secretario General utiliza el término “igualdad de género” en su último informe, mientras que en los informes anteriores y las resoluciones conexas ha empleado los términos “representación de género”, “equilibrio entre los géneros” o “paridad entre los géneros”.

en menos de 0,5 puntos porcentuales al año desde 2005. En la actualidad, las mujeres constituyen el 41,3% del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores; sin embargo, todavía hay importantes deficiencias en la categoría de personal directivo superior, ya que solo había un 27% de mujeres en puestos de la categoría D-2 y un 32% en puestos de la categoría D-1 al 30 de junio de 2015 (véase A/71/323, párr. 67).

49. Si bien se han llevado a cabo varias iniciativas para subsanar las deficiencias relacionadas con el equilibrio de género, el Secretario General reconoce que estas han sido fragmentadas y que el ritmo de los progresos ha sido lento. En consecuencia, señala su intención de poner en marcha una estrategia holística a nivel de toda la Secretaría destinada a lograr el concepto más amplio de igualdad de género en todas las categorías profesionales para 2030 (*ibid.*, párrs. 69 y 70). El Secretario General también afirma que con la aprobación por la Asamblea General de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5 sobre el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, la Secretaría ahora debe asumir un papel de liderazgo para crear una fuerza de trabajo que refleje a nivel institucional el tipo de igualdad de género que desea observar en todo el mundo. **La Comisión Consultiva apoya los esfuerzos del Secretario General para elaborar una estrategia amplia que permita lograr el equilibrio de género y la igualdad de género en todas las categorías profesionales dentro de la Secretaría de aquí a 2030 y espera con interés examinar los detalles de su aplicación e impacto que figuren en el próximo informe sinóptico del Secretario General.**

Empleo de funcionarios jubilados

50. En su informe, el Secretario General presenta la propuesta de aumentar el límite máximo de ingresos permisibles fijado para los exfuncionarios jubilados de las Naciones Unidas que reciban una pensión de jubilación. El límite actual de 22.000 dólares para los exfuncionarios jubilados, con la excepción del caso de los servicios de idiomas, se estableció en la decisión 51/408, de 4 de noviembre de 1996, de la Asamblea General. El Secretario General indica que el límite actual no se ha ajustado en más de 20 años y no se ha adaptado a la inflación. En la categoría P-4, escalón VI, la cantidad de 22.000 dólares equivale ahora a 2,6 meses de sueldo bruto, menos de la mitad del máximo de seis meses aprobado originalmente por la Asamblea General. El Secretario General propone a la Asamblea que decida fijar el límite de ingresos del personal jubilado que reciba una pensión de jubilación en el equivalente monetario de hasta 125 días laborables por año natural en el nivel en el que la persona se hubiera separado del servicio (*ibid.*, párrs. 71 a 76).

51. En el informe, el Secretario General destaca la importancia de contratar a esas personas para atender necesidades temporales, en particular para las operaciones sobre el terreno en los momentos de puesta en marcha, de actividad máxima y de crisis humanitarias de emergencia, así como para proyectos especializados concretos, para subsanar carencias a corto plazo y para cubrir las funciones vitales en circunstancias imprevistas. El Secretario General indica también que la contratación de personal jubilado para atender las necesidades temporales y durante un período limitado no afectará al desarrollo de la carrera del personal de plantilla

ni al proceso de contratación, ya que todas las vacantes tendrán que cubrirse mediante el proceso de contratación establecido (*ibid.*, párr. 75).

52. La Comisión Consultiva recuerda que esta misma propuesta se presentó en el contexto del informe sinóptico del Secretario General sobre la financiación de las operaciones de mantenimiento de la paz (véase A/70/749, párr. 58). En ese momento, en sus observaciones conexas, que la Asamblea General hizo suyas, la Comisión indicó que era necesaria una justificación más extensa de la propuesta, en particular de sus posibles consecuencias financieras (véase A/70/742, párr. 107). La Comisión observa que no se ha facilitado esa información sobre las repercusiones financieras en el último informe. Además, en su informe más reciente sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General señala que, en toda ella, durante el bienio 2014-2015, los funcionarios jubilados trabajaron un total de 185.447 días, lo que generó unos gastos de 65,8 millones de dólares (véase A/71/360/Add.1, anexo II, cuadro 1.A). La Comisión también recuerda su informe amplio de 2014 sobre la gestión de los recursos humanos, donde se presentaron ejemplos de casos en que se contrataron jubilados en puestos de categoría superior de la Secretaría en lugares de destino que no eran sobre el terreno durante casi un año. La justificación proporcionada en ese momento fue que el proceso de contratación para llenar los puestos en cuestión no se había ultimado (véase A/69/572, párr. 151).

53. En relación con este asunto, la Comisión recuerda también que la Asamblea General, en su resolución 69/251, decidió aumentar la edad de separación obligatoria del servicio para el personal de las Naciones Unidas de 62 a 65 años en el caso de los funcionarios nombrados el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha.

54. La Comisión Consultiva es de la opinión de que la propuesta de aumentar los ingresos permisibles para los exfuncionarios jubilados de las Naciones Unidas probablemente hará que se les contrate con más frecuencia, lo que constituye una práctica contraria a los esfuerzos para una mejor planificación de la fuerza de trabajo y para el rejuvenecimiento de la Secretaría. Habida cuenta de los recientes casos de contratación de jubilados para ocupar cargos superiores con funciones decisorias por períodos prolongados, la Comisión no es partidaria de propuestas que permitan alentar esas prácticas de manera efectiva. La Comisión recomienda que no se apruebe la propuesta del Secretario General a este respecto.

3. Gestión de la actuación profesional

55. Un tercer aspecto del marco de gestión de talentos del Secretario General se refiere al sistema de gestión de la actuación profesional de la Organización, en particular mediante la elaboración de una propuesta de reforma solicitada por la Asamblea General en su resolución 68/252. En el párrafo 7 de esa resolución, la Asamblea destacó 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 por el personal y la administración. Además, en el párrafo 19 de su resolución, 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.

56. De acuerdo con su último informe, desde 2012, el Secretario General ha realizado 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 han celebrado consultas con los Estados Miembros, el personal, los administradores y el personal directivo superior de la Organización. Según el Secretario General, las investigaciones y consultas demostraron que, en general, el sistema de la Secretaría se ajustaba a las mejores prácticas, en la medida en que este: a) comprendía una fase de planificación; b) daba seguimiento a los progresos a lo largo del año; y c) incluía una evaluación de fin de año (véase A/71/323, párr. 79). En su opinión, para mejorar la gestión de la actuación profesional en la Secretaría no se requiere un nuevo sistema, sino un cambio en la cultura y los comportamientos conexos en la Organización, lo que engloba la cuestión de cómo se supervisa y dirige al personal a diario (*ibid.*, párr. 80).

57. En 2014, el cumplimiento del proceso de gestión de la actuación profesional se incorporó como objetivo al pacto del personal directivo superior, a fin de garantizar que esos directivos fueran responsables de que se completaran los documentos sobre la actuación profesional en su departamento u oficina. En consecuencia, al final del ciclo 2014-2015, 9 de 65 entidades habían logrado un cumplimiento del 100%, mientras que en los años anteriores ninguna entidad había alcanzado ese nivel de cumplimiento (*ibid.*, párr. 81). Los datos demuestran, no obstante, que cada etapa del proceso no se completa necesariamente dentro del plazo establecido al efecto. También existe la percepción de que el personal directivo superior no prioriza activamente la gestión de la actuación profesional a lo largo del año. Además, existe la preocupación de que las evaluaciones no están suficientemente relacionadas con la obtención de resultados y de que las calificaciones no se aplican de manera coherente u objetiva. A muchos directivos les inquieta la posibilidad de ser objeto de denuncias, o de tener que responder a grupos de impugnación y al sistema de justicia interna, lo cual podría llevarles a no abordar los casos de actuación profesional insatisfactoria. Se indica que los datos sobre el número de calificaciones poco satisfactorias, otorgadas a menos de un 1% del personal (*ibid.*, gráfico III), y sobre el número de refutaciones (24 en 2014-2015) parece que reflejan más cómo se evita abordar las actuaciones profesionales insatisfactorias que las verdaderas actuaciones profesionales insatisfactorias (*ibid.*, párr. 83). A petición suya, se facilitó a la Comisión Consultiva datos sobre la distribución de las calificaciones, según los cuales no ha habido ningún cambio en la distribución general de las mismas entre 2003 y 2014.

58. En su informe, el Secretario General propone centrarse en la primera etapa, en: a) mejorar la capacidad de los directivos para gestionar la actuación profesional, en particular mediante una capacitación y unas herramientas más adecuadas, la simplificación del módulo de gestión electrónica de la actuación profesional en Inspira y la mejora del proceso de refutación; b) proporcionar más apoyo y conocimientos especializados en materia de recursos humanos; y c) aumentar la objetividad, la transparencia y la coherencia del sistema de gestión de la actuación profesional, en particular con la simplificación del formulario de evaluación final y la presentación de un informe de fin de ciclo a nivel de toda la Secretaría, con pautas y tendencias, que se publicará anualmente en iSeek. El objetivo del

Secretario General es lograr la plena aplicación de esas iniciativas para finales de 2018.

59. La Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las propuestas de enmienda del sistema de gestión de la actuación profesional que figuran en el informe del Secretario General. Sin embargo, la Comisión destaca 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.

60. Además, la Comisión Consultiva es de la opinión de que la distribución actual de las calificaciones no es un reflejo exacto de la actuación profesional en la Organización y, por lo tanto, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que evalúe el efecto de las mejoras del sistema y que informe al respecto en su próximo informe sinóptico.

4. Aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera

61. En los párrafos 96 a 113 del informe del Secretario General, se facilita información detallada sobre el aprendizaje y la gestión de las perspectivas de carrera. Se indica que la Secretaría elaboró una nueva Estrategia de Aprendizaje y Promoción de las Perspectivas de Carrera, aprobada por el Comité de Gestión del Secretario General en junio de 2014 para utilizar más eficazmente los recursos y hacer que los programas y las herramientas sean más accesibles para el personal (*ibid.*, párrs. 98 y 99). Además, se ha creado un servicio de asesoramiento para el aprendizaje en línea y se administran programas básicos de aprendizaje a través del módulo del sistema institucional de gestión del aprendizaje de Inspira. La nueva estrategia determina tres esferas prioritarias, a saber, gestión y liderazgo; aprendizaje básico requerido por todo el personal; y aprendizaje relacionado con el cambio institucional (por ejemplo, sobre el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada y sobre Umoja). **La Comisión Consultiva espera con interés recibir más detalles sobre la aplicación de la nueva estrategia de aprendizaje y promoción de las perspectivas de carrera en los informes sinópticos que se presenten en el futuro.**

C. Necesidades y punto de vista del personal sobre el terreno

62. En su informe sinóptico más reciente, el Secretario General indica que ha consultado con las entidades de la Secretaría que trabajan sobre el terreno a fin de asegurar que las necesidades y perspectivas del personal sobre el terreno se reflejen adecuadamente en las políticas de gestión de recursos humanos a raíz de las observaciones formuladas en el informe del Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz (véase A/70/95-S-2015/446, párr. 323). El Secretario General presenta algunas propuestas que, en su opinión, permitirían responder mejor a las necesidades del personal sobre el terreno. En concreto, entre ellas se encuentran: a) ampliar la duración máxima de las asignaciones temporales a seis meses para cumplir los requisitos vinculados a la puesta en marcha o ampliación de las misiones debido a situaciones de crisis; y b) relajar las restricciones establecidas por la Asamblea General sobre la regularización de los funcionarios que hayan recibido un nombramiento temporal.

63. La Comisión Consultiva recuerda que la propuesta de ampliar la duración máxima de las asignaciones provisionales, en virtud de las cuales se aprueba el traslado temporal, con carácter de viaje oficial, de un funcionario a otra oficina o misión, a fin de satisfacer necesidades urgentes o de colmar lagunas críticas en cuanto a la dotación de personal, se propuso por primera vez en el informe del Secretario General sobre la sinopsis de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (A/70/749). En aquel momento se indicó que el límite de tres meses establecido por la Asamblea General en su resolución 63/250 era a menudo insuficiente para que las asignaciones temporales pudieran satisfacer necesidades apremiantes. Actuando por recomendación de la Comisión, la Asamblea, en su resolución 70/286 sobre cuestiones intersectoriales, pidió al Secretario General que proporcionase un análisis detallado de la justificación y las consecuencias financieras de la propuesta.

64. En su informe, el Secretario General afirma que la asignación provisional es la única modalidad que permite un despliegue extremadamente rápido. Al ampliar a seis meses las asignaciones provisionales, según el Secretario General, se proporcionará más flexibilidad para utilizar conocimientos especializados internos muy valiosos durante el periodo inicial clave de una misión o situación de crisis, a la espera de que se aprueben las necesidades de recursos, a la vez que se deja tiempo para cubrir los puestos mediante el proceso establecido. El Secretario General añade que disponer de un plazo más largo aseguraría la continuidad de los conocimientos institucionales y la coherencia en el mantenimiento de contactos con los asociados y las partes interesadas pertinentes. Además, a juicio del Secretario General, la fórmula actual de los tres meses de limitación representa una carga excesiva desde el punto de vista administrativo debido a la frecuente rotación. Asimismo, en los casos en que hay asignaciones consecutivas de diferentes funcionarios contratados para desempeñar la misma función, la aplicación del límite de tres meses resulta costosa por los gastos de viaje que se generan (véase A/71/323, párrs. 121 y 122).

65. En el informe también se indica que, sobre la base de un análisis del uso de las asignaciones provisionales en diferentes misiones de mantenimiento de la paz durante el periodo comprendido entre julio de 2014 y junio de 2015, el 72% del personal en esas asignaciones prestaba servicios en diversas esferas funcionales de apoyo a las misiones, el 15% en esferas sustantivas y el 14% en seguridad. El análisis también demostró que el 47% de los funcionarios enviados en asignación provisional era del Servicio Móvil, el 35% era de contratación nacional y el 18% del Cuadro Orgánico (*ibid.*, párr. 124).

66. Por lo que respecta a las consecuencias financieras, en el informe se facilita el ejemplo de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana durante el ejercicio presupuestario 2014/15, cuando la Misión atravesó por una situación de aumento repentino de las necesidades. La Misión gastó 1.193.284 dólares en viajes y dietas del personal desplazado con asignaciones provisionales, mientras que las misiones de origen gastaron 1.440.083 dólares en sueldos brutos para ese mismo periodo. Un segundo caso ilustrativo es de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, cuyos gastos por concepto de su personal desplegado en otras operaciones de las Naciones Unidas con asignaciones provisionales fueron de

aproximadamente 1 millón de dólares. Se indica que esos gastos se compensaron en parte con los gastos que hubiera supuesto para la misión receptora contratar a personal para desempeñar funciones durante el período en cuestión (*ibid.*, párr. 125).

67. En respuesta a sus preguntas, se comunicó a la Comisión Consultiva que cuando, según se informó, 67 funcionarios fueron enviados en esas asignaciones a misiones sobre el terreno, los gastos en dietas para el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 31 de marzo de 2016, ascendieron a 1.211.736 dólares en el caso de las misiones receptoras (sin contar los costos de los pasajes); hipotéticamente, si todas esas asignaciones se ampliaran a seis meses, el gasto total sería de 2.093.556 de dólares. Sin embargo, también se informó a la Comisión de que no todas las situaciones requerirían un despliegue de personal por el plazo máximo de seis meses y de que se eliminaría la práctica de trasladar en vuelos de ida y vuelta a los funcionarios dos veces, por dos períodos de tres meses cada uno. No era posible, según la Secretaría, predecir con certeza los gastos adicionales, ya que la demanda real de asignaciones temporales es imprevisible, debido a las necesidades urgentes e inminentes durante la puesta en marcha de una misión, los momentos de actividad máxima y las situaciones de emergencia. Las observaciones y recomendaciones de la Comisión sobre la cuestión más amplia de las asignaciones temporales de personal y los arreglos financieros existentes figuran en un informe anterior sobre cuestiones intersectoriales relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz (véase A/68/782, párrs. 71 y 72).

68. Si bien reconoce que las necesidades de personal temporario en los casos de puesta en marcha o ampliación de una misión son difíciles de predecir, la Comisión Consultiva es de la opinión de que se podrían haber realizado proyecciones de las consecuencias financieras de la propuesta de extender la duración de las asignaciones provisionales de personal sobre la base de determinadas hipótesis o de pautas de despliegue anteriores. La Comisión no está convencida de que se haya realizado un análisis exhaustivo de los posibles costos y beneficios de la propuesta de ampliar la duración de las asignaciones temporales. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que lleve a cabo un análisis más extenso de los posibles costos y beneficios y, si el análisis permite corroborar la propuesta, que vuelva a presentarla para que la Asamblea la someta a examen.

69. En cuanto a la segunda propuesta, cuyo fin es responder a las necesidades sobre el terreno, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en el párrafo 26 de la sección III.B de su resolución 51/226, impuso restricciones según las cuales las personas con nombramientos de corta duración³ no pueden llenar puestos con cargo al presupuesto ordinario ni puestos extrapresupuestarios de un año o más. Actualmente, esas personas no pueden solicitar el puesto que ocupan ni ser nombradas para ocuparlo durante el período de seis meses posterior a la terminación de su servicio. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la restricción se limita a los candidatos externos porque se aplica específicamente a las personas que tienen o han tenido un nombramiento temporal y que no se han incorporado a las Naciones Unidas mediante el proceso ordinario de

³ En la versión revisada de los arreglos contractuales, quedan comprendidas las personas que tienen nombramientos temporales conforme a la regla 4.12 del Reglamento del Personal.

selección de personal (es decir, mediante un proceso competitivo y el examen a cargo de un órgano central de examen).

70. Según indica el Secretario General, la Organización ha experimentado dificultades para atraer a los profesionales mejor cualificados, especialmente en los lugares de destino que resultan menos deseables por la dificultad de las condiciones de vida. Para que la Organización pueda responder mejor a las crisis humanitarias y de paz y seguridad, el Secretario General solicita a la Asamblea General que levante la restricción, siempre que el puesto se halle en una operación sobre el terreno o misión política especial que no sea un lugar de destino de categoría H. Además, el Secretario General solicita que se exima de la misma restricción a las personas con nombramiento temporal en la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios que estén prestando exclusivamente apoyo sustantivo a una misión de mantenimiento de la paz o a una misión política especial sobre el terreno (véase A/71/323, párrs. 127 y 128).

71. El Secretario General indica que, si se modificara esa restricción, los titulares de nombramientos temporales podrían participar en los procesos ordinarios de selección de personal y demostrar sus cualificaciones en pie de igualdad con los demás solicitantes. **La Comisión Consultiva considera conveniente que haya igualdad de condiciones entre los candidatos internos y los externos para llenar los puestos vacantes. Sin embargo, también considera que tal vez haya que tomar medidas adicionales para garantizar que los candidatos a los puestos vacantes reciban el mismo trato, ya sean internos o externos (véase también la resolución 68/265 de la Asamblea General, párr. 10), y si cabe la posibilidad de que haya cierto grado de desigualdad por el lugar donde se encuentre el candidato. Además, con el fin de dar un trato igualitario a todos los candidatos y redes de empleos, la Comisión considera que el Secretario General debería estudiar la posibilidad de ampliar su propuesta de levantar las restricciones vigentes para que incluya a todas las redes de empleos y no solamente a las personas con nombramientos temporales de la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios.**

72. **En vista de lo anterior, y antes de recomendar que se apruebe la propuesta de levantar estas restricciones, la Comisión Consultiva tendría que examinar las repercusiones más amplias que podría tener. Por lo tanto, recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que haga otro análisis de las repercusiones que podrían tener las medidas que se tomen para levantar las restricciones impuestas en su resolución 51/226 y que la informe al respecto en su siguiente informe sinóptico.**

D. Salud y bienestar del personal

73. Las cuestiones relativas a la salud y el bienestar del personal de las Naciones Unidas se examinan en los párrafos 129 a 153 del informe sinóptico más reciente. En él se exponen cuatro esferas de interés: a) determinación de las prioridades de intervención; b) un programa de salud y seguridad ocupacional para todo el sistema; c) administración de las licencias de enfermedad; y d) seguridad y calidad de la atención sanitaria.

74. En cada una de esas esferas de interés se están realizando varias iniciativas nuevas y aplicando nuevos enfoques para abordar el tema de la salud y el bienestar del personal. En el informe se señala que con la implementación de EarthMed (programa informático de las Naciones Unidas de historiales clínicos electrónicos) la Organización ha podido reunir datos sobre los principales problemas de salud que afectan a los funcionarios de la Secretaría, con miras a orientar las actividades de salud ocupacional hacia donde tengan más impacto. Según un análisis de los datos de EarthMed, junto con datos de otras fuentes, las tasas de los trastornos de salud mental y síntomas psicológicos son más altas de lo que cabría esperar en esta población (véase A/71/323, párrs. 133, 139 y 140). Los factores subyacentes se están analizando en este momento y servirán de base para la elaboración de una estrategia de salud mental.

75. En el informe también se indica que, desde su creación, la Organización no ha tenido ningún programa de salud y seguridad ocupacional. En 2015, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación convino aplicar en todo el sistema un marco de salud y seguridad ocupacional que abarcara la política de seguridad y salud ocupacional, la supervisión, el análisis de riesgos, la gestión de los incidentes y un programa de normas y cumplimiento (*ibid.*, párr. 142). La Organización también está preparando instrumentos y técnicas para administrar las licencias de enfermedad, entre otras cosas determinar qué funcionarios tienen más probabilidades de reincorporarse pronto al trabajo y quiénes corren mayor riesgo de ausencia prolongada. En el informe también se hace referencia a los funcionarios cuyo estado de salud les impide trabajar en un lugar de destino determinado (pero que por lo demás son aptos para trabajar) (*ibid.*, párrs. 145 y 146; véanse también las observaciones conexas formuladas por la Comisión en la sección III del presente informe, sobre la movilidad). En lo que respecta a la seguridad y calidad de la atención sanitaria, el Secretario General está poniendo en marcha un programa de trabajo para mejorar la supervisión y la gobernanza de los servicios de salud de 437 centros de atención de la salud que operan a través de las oficinas fuera de la Sede, las misiones de mantenimiento de la paz y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **La Comisión Consultiva hace notar la labor que se está realizando en la esfera de la salud y la seguridad ocupacional del personal y espera con interés examinar más información sobre la aplicación de las iniciativas conexas en su próximo informe sinóptico.**

III. Movilidad

Aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada

76. En su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó el marco perfeccionado de movilidad planificada y desarrollo de las perspectivas de carrera, con sujeción a lo dispuesto en la resolución. El informe del Secretario General (A/71/323/Add.1) se ha presentado con arreglo a dicha resolución, en que se solicitó al Secretario General que presentara a la Asamblea informes anuales sobre la movilidad hasta su septuagésimo segundo período de sesiones. El informe es el tercero anual de este tipo presentado por el Secretario General y representa una consolidación de los

informes presentados desde el sexagésimo noveno período de sesiones. En él se proporcionan información actualizada sobre los progresos realizados en la aplicación del marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera al mes de julio de 2016 y los datos e información adicionales solicitados por la Asamblea General.

77. El nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada entró en vigor el 1 de enero de 2016 mediante la publicación de tres nuevos boletines del Secretario General y una nueva instrucción administrativa conexas. Los órganos de dotación de personal creados en el nuevo marco ya están en funcionamiento (Junta Superior de Examen, Juntas de la Red de Empleos, Panel para Casos Especiales, Junta Central de Examen Mundial y equipos de dotación de personal de las redes) (*ibid.*, párrs. 7 a 12). La primera red de empleos en realizar la transición al nuevo sistema fue la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET). En el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, las actividades de dotación de personal se gestionan mediante procesos semestrales de dotación de personal que constan de dos partes:

a) Movilidad planificada: se lleva a cabo un proceso interno para el traslado lateral del personal, en el que los funcionarios en activo expresan interés en plazas ocupadas. Los funcionarios que participan en este proceso son los que han llegado al límite máximo para la permanencia en el puesto o al límite mínimo para la permanencia en el puesto y opten por participar;

b) Ocupación de vacantes: las plazas vacantes y las que se prevé que lo estarán se anuncian y abren a candidatos internos y externos (véase A/71/323/Add.1, párrs. 4 y 5).

78. Con respecto a la movilidad planificada, en los párrafos 13 a 18 del informe del Secretario General figuran los detalles relativos al primer proceso de movilidad planificada para el personal de POLNET. De conformidad con lo dispuesto en la resolución 68/265, durante el primer año de aplicación en POLNET la participación sería solamente optativa, lo que significa que no era obligatoria para los funcionarios que hubieran alcanzado el límite mínimo de permanencia en el puesto. Según el informe, 360 funcionarios optaron por participar en el primer proceso de movilidad planificada de POLNET; se consideró que 132 de ellos cumplían con los criterios de participación establecidos. Se adoptó un total de 38 decisiones que entrañaban el traslado de los funcionarios a una nueva plaza. Entre los factores que impidieron que los funcionarios fueran colocados en un nuevo puesto figuraban el hecho de que muchos funcionarios expresaron interés en las mismas plazas, el número reducido de vacantes en el compendio, la existencia de plazas para las cuales no había funcionarios que cumplieran los requisitos y el hecho de que los funcionarios no pudieran obtener un visado en el nuevo lugar de destino (*ibid.*, párr. 18).

79. Respecto de la provisión de vacantes en el nuevo sistema de POLNET, se publicó un total de 67 puestos bajo la modalidad acelerada de contratación de candidatos de las listas. En su informe, el Secretario General indica que los resultados finales del primer proceso no estaban concluidos al momento de finalizar este informe, pero se preveía que estarían en unos 180 días, como se había previsto (*ibid.*, párr. 22). A este respecto, a fin de seguir progresando plenamente hacia la meta de 120 días para la contratación de personal, establecida por la Asamblea

General, el Secretario General reitera su recomendación anterior de que el plazo de publicación de los anuncios de vacantes como parte de los procesos semestrales de dotación de personal se reduzca de 60 a 30 días. (*ibid.*, párr. 22). La Comisión Consultiva recuerda que apoyó esta propuesta en su informe anterior sobre el sistema de movilidad; sin embargo, la Asamblea General no concluyó su examen de los informes conexos (véase A/70/765, párr. 23).

80. En la sección D del informe figura un conjunto de lecciones preliminares aprendidas de los dos componentes del primer proceso semestral de dotación de personal (movilidad planificada y ocupación de las vacantes, como se indica en el párrafo 77). En concreto, el Secretario General señala que las oportunidades para distribuir la carga del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, que era uno de los principales objetivos del nuevo sistema, dependen de las plazas que figuran en el compendio. Si ningún funcionario de los lugares de destino aptos para familias está participando en el proceso, no será posible trasladar a funcionarios de los lugares de destino no aptos para familias. Además, el primer proceso de movilidad semestral indicaría que varios de los funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, en particular aquellos que han permanecido en esos lugares durante más de cinco años, no siempre desean trasladarse a lugares de destino aptos para familias. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que de los 108 funcionarios que participaron en la primera ronda y prestaban servicios en lugares de destino de las categorías D y E, solamente 31 expresaron interés en otras plazas que también estaban ubicadas en lugares de destino de categoría D y E. El Secretario General indica que esta dificultad se aliviará cuando la movilidad planificada deje de ser optativa y pase a ser obligatoria (A/71/323/Add.1, párr. 29).

81. En su informe, el Secretario General también atribuye el menor del número de colocaciones previstas en el primer proceso de movilidad a que solo se habían incluido plazas ocupadas en el compendio. Indica que los puestos vacantes deben formar parte del proceso a fin de permitir un alto grado de flexibilidad y disminuir la probabilidad de que haya una cadena de participantes que, aunque estén dispuestos a trasladarse, se vean impedidos de hacerlo cuando una sola persona no se traslade. Por consiguiente, el Secretario General propone que las plazas vacantes en distintas categorías en los lugares de destino B, C, D y E se incluyan en los futuros procesos de movilidad planificada (*ibid.*, párr. 30).

82. Con respecto a la pregunta de si esta propuesta reduciría el número de vacantes disponibles para los candidatos externos, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que el número de funcionarios en cada proceso de movilidad era fijo, el número de plazas vacantes añadidas al compendio al comienzo del proceso debía ser igual al número de plazas vacantes que se mantendrá al final, y que solamente cambiaría “la tipología” (cargos, funciones, ubicación) de esos puestos vacantes para la libre competencia. Por lo tanto, la Comisión observa que es probable que esto afecte el atractivo de esos puestos disponibles para la contratación abierta, así como el momento de su disponibilidad.

83. La Comisión Consultiva observa que los resultados del primer proceso semestral que figuran en el último informe del Secretario General reflejan una experiencia muy limitada del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, habida cuenta de los bajos niveles de colocación

resultantes del primer proceso de movilidad planificada, que seguía siendo de carácter voluntario, y de que no se había presentado información sobre la primera ronda de vacantes cubiertas. La Comisión observa además que las conclusiones y enseñanzas extraídas que figuran en el informe son de carácter preliminar. Por lo tanto, la Comisión no está en condiciones de recomendar la aprobación de la propuesta de permitir que las plazas vacantes en los lugares de destino de las categorías B, C, D y E se incluyan en el proceso de movilidad planificada en este momento.

84. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General apruebe la propuesta de reducir de 60 a 30 días el plazo de publicación de los anuncios de vacantes de puestos incluidos en los procesos semestrales de dotación de personal con arreglo al marco de movilidad y desarrollo profesional.

85. En el contexto del examen del último informe, se señaló que era problemática la cuestión relativa a las consecuencias del nuevo sistema de selección y movilidad del personal para los funcionarios que recibían certificación médica parcial de aptitud para trabajar en algunos pero no de todos los lugares de destino. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda las observaciones recientes formuladas por el Ombudsman en su informe más reciente sobre esta cuestión, según las cuales algunos funcionarios estarían en condiciones de trabajar pero se enfrentarían a restricciones médicas que les impedirían trabajar en una ocupación o trasladarse a un lugar de destino específico (A/71/157, párrs. 66 a 69). El Ombudsman indica que, si bien la obtención de esas autorizaciones suele tener por objeto ayudar a los funcionarios a volver al trabajo después de una licencia de enfermedad con certificado médico, en los hechos han tenido efectos adversos, como períodos prolongados de licencia por enfermedad o casos de discapacidad. El Ombudsman agrega que la Organización carece de un marco normativo que permita trasladar temporalmente a los funcionarios a un lugar de destino donde puedan ser productivos.

86. En respuesta a una pregunta sobre el número de funcionarios que reciben certificaciones médicas parciales y sobre las medidas adoptadas para reasignar el personal en esos casos, se informó a la Comisión Consultiva de que el sistema de registros médicos electrónicos (EarthMed) no tenía capacidad para recopilar datos sobre las certificaciones médicas parciales, aunque la funcionalidad estaría disponible en el futuro, cuando la relación entre ese sistema y Umoja se hubiera realizado plenamente. Se informó a la Comisión de que, de conformidad con el sistema de movilidad, las condiciones médicas y el acceso al tratamiento o los servicios médicos eran factores que debía tener en cuenta el Panel para Casos Especiales en lo que respecta a la exención del servicio en algunos lugares de destino. **Sin embargo, la Comisión Consultiva subraya que también debe hacerse lo posible para asegurar que el sistema de movilidad facilite la reasignación de personal de manera proactiva a lugares donde puedan cumplir funciones, sobre la base de sus certificaciones médicas parciales, de modo que puedan seguir contribuyendo de manera productiva al servicio de la Organización.**

Datos sobre traslados de personal y gastos conexos

87. En su informe, el Secretario General proporciona información actualizada sobre los costos directos e indirectos relacionados con traslados entre lugares de destino. Se estimó que el costo recurrente medio de los 1.716 funcionarios⁴ que se trasladaron en 2014 a quienes se hicieron pagos ascendió a 6.282 dólares por funcionario. Además, según la información disponible, los gastos no recurrentes correspondientes al personal que se traslada entre entidades distintas de las operaciones sobre el terreno en 2014 ascendieron a 39.788 dólares por funcionario y para quienes se trasladaron hacia o desde misiones sobre el terreno representaron 15.164 dólares por funcionario. Una comparación anual del promedio de los costos directos por persona y traslado desde 2011 indica que los gastos medios tienen una tendencia a la baja (A/71/323/Add.1, cuadro 3). Se estima que el total de los costos directos de los traslados entre lugares de destino en 2014 ascendió a 32,1 millones de dólares. En los párrafos 53 a 62 del informe del Secretario General se proporcionan detalles sobre los costos indirectos. Señala que esos costos incluyen los gastos del traslado temporario de los recursos existentes, incluidas 13 plazas, con el fin de desarrollar y administrar el nuevo sistema.

88. Durante su examen del informe más reciente, la Comisión Consultiva pidió información de 2011 a 2014 en relación con el número total de traslados laterales, con y sin un cambio de lugar de destino, junto con los costos directos e indirectos relacionados con esos traslados. La Comisión recuerda que en 2014, en el contexto de su examen de este tema, había llegado a la conclusión, sobre la base de la información proporcionada, de que en el período de 12 meses finalizado el 30 de junio de 2013 se habían llevado a cabo 157 traslados geográfico y que esta cifra podía servir como una base de referencia apropiada respecto de la movilidad geográfica lateral (A/69/572, párr. 65). En 2015 se informó a la Comisión de que, de hecho, se habían producido 774 traslados laterales geográficos realizados en 2013 con un costo total de 7.214.619 dólares (A/70/765, párr. 13). La información proporcionada a la Comisión durante el examen del informe más reciente para el mismo período indicó que hubo 1.044 traslados laterales geográficos realizados por el personal en 2013.

89. La Comisión Consultiva ha reiterado repetidamente la importancia de establecer 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 (véanse A/69/752, párr. 66, y A/70/765, párr. 14). En su informe, el Secretario General propone medir los efectos del nuevo sistema en relación con la base de referencia del promedio de traslados de los funcionarios en cada red durante los tres años civiles anteriores a la puesta en marcha de la red con arreglo al nuevo sistema. El Secretario General afirma que incluirá este número de referencia en el próximo informe anual sobre la movilidad, que se deberá presentar a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período

⁴ En el informe se indica que en 2014 hubo 1.827 traslados entre lugares de destino, en los que 397 funcionarios se trasladaron entre entidades distintas de las operaciones sobre el terreno y 1.430 funcionarios se trasladaron hacia o desde una misión sobre el terreno. Los datos de nómina indican que se hicieron pagos periódicos a 1.716 funcionarios.

de sesiones. Sin embargo, la Comisión Consultiva observa el reconocimiento del Secretario General de que los datos sobre los cambios de puesto que no entrañen un cambio de lugar de destino aún no están disponibles (A/71/323/Add.1, párr. 67).

90. La Comisión Consultiva destaca la importancia de llegar a un acuerdo sobre una base de referencia comparativa viable contra la cual se puedan medir las tendencias futuras en materia de movilidad y reitera la importancia de la reunión y el análisis de datos rigurosos.

91. En vista de las dificultades para obtener datos de referencia precisos y coherentes sobre el número de traslados, incluidos los traslados geográficos laterales y los traslados laterales que no entrañen un cambio de lugar de destino, la Comisión Consultiva tiene la intención de solicitar a la Junta de Auditores que realice una verificación de todos los datos presentados sobre el número de traslados geográficos anuales y sus costos, incluida la base metodológica para llegar a esas cifras, a fin de evaluar adecuadamente los efectos de la aplicación del marco de movilidad al determinar los costos.

Contratación externa

92. En el párrafo 65 de su informe, el Secretario General indica que entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015 se realizaron 3.408 nombramientos de candidatos externos de un total de 11.085 oportunidades de selección durante el mismo período, con un número comprendido entre 808 y 606 anualmente. Hubo 2.694 nombramientos en el Cuadro Orgánico, 525 en el Servicio Móvil y 189 en el Cuadro de Dirección. En el cuadro 4 del informe se muestra la proporción de nombramientos de candidatos externos en comparación con las oportunidades de selección, que oscilaron entre el 26,01% y el 37,13%. Como proporción del número total de oportunidades de empleo para la selección, los datos muestran tasas menores en 2014 y 2015 con respecto a cada uno de los tres años anteriores. La Comisión Consultiva también observa que estas cifras no reflejan los efectos derivados de la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada desde la entrada en funcionamiento del nuevo sistema en enero de 2016.

93. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva el cuadro 1, que figura a continuación y que muestra el número de nombramientos de candidatos externos en comparación con el número total de nombramientos o los traslados de personal que se habían producido en cada año civil⁵. Se informó a la Comisión de que solo los nombramientos completamente nuevos para personas que nunca han ocupado ningún tipo de nombramiento en las Naciones Unidas se consideraban “externos” a los efectos de estas estadísticas. Esto excluiría a las personas que han participado en nombramientos a corto plazo y temporales en el pasado.

⁵ Se informó a la Comisión Consultiva de que el motivo de las diferencias en el número total de oportunidades de selección que figuran en el párrafo 92 y el número total de nombramientos que figuran en el cuadro 1 se debían a la demora entre el anuncio de las vacantes y las fechas efectivas de nombramiento, así como al hecho de que no todos los anuncios de vacantes condujeran a un nombramiento, por ejemplo debido a la reestructuración, la supresión o la reclasificación de puestos.

Cuadro 1
Número y proporción de nombramientos de candidatos internos y externos de 2011 a 2015

<i>Período</i>	<i>Suma del total nombramientos/traslados de personal</i>	<i>Nombramientos/traslados de personal</i>	<i>Proporción de nombramientos/traslados de candidatos internos</i>	<i>Nombramientos de candidatos externos</i>	<i>Porcentaje de nombramientos de candidatos externos</i>
2011	2 427	1 619	66,71%	808	33,29%
2012	2 610	1 859	71,23%	751	28,77%
2013	1 874	1 248	66,60%	626	33,40%
2014	1 819	1 202	66,08%	617	33,92%
2015	1 940	1 334	68,76%	606	31,24%
Total	10 670	7 262	68,06%	3 408	31,94%

94. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que se reconocía la necesidad de mejorar las tasas de contratación externa y que se estaban realizando esfuerzos con programas de divulgación más específicos (véanse los párrs. 45 a 47). Además, en opinión de la Secretaría la creación de las juntas de las redes de empleos centralizadas y la junta superior de examen mejoraría la coherencia de los procesos de contratación y dotaría de mayor capacidad para vigilar las tasas de contratación externa.

95. **La Comisión Consultiva observa que el número de selecciones de candidatos externos disminuyó cada año durante el quinquenio 2011-2015. La Comisión reitera que las iniciativas encaminadas a alentar la movilidad interna no deben afectar negativamente los esfuerzos por revitalizar la Organización mediante nombramientos de candidatos externos (véanse A/70/765, párr. 16, y A/69/572, párr. 77). La Comisión espera con interés recibir datos desglosados sobre los nombramientos de candidatos internos y externos y sobre los traslados internos para los períodos posteriores, a fin de evaluar los efectos del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada en los nombramientos de candidatos externos.**

IV. Evaluación de los intervalos convenientes

96. El sistema de intervalos 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 el tema, incluido en el documento A/71/323/Add.2, se ha presentado de conformidad con la resolución 67/255 de la Asamblea, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara propuestas sobre un examen amplio del sistema de intervalos 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.

97. La Comisión Consultiva observa que el informe más reciente del Secretario General y las propuestas conexas son esencialmente idénticos a los presentados en 2014 (véase A/69/190/Add.4), aunque los datos sobre el número de funcionarios con puestos sujetos a distribución geográfica se ha actualizado para reflejar la situación al 30 de junio de 2016. Al igual que en su anterior informe, el Secretario General señala que está dispuesto a proporcionar hipótesis, a petición de la Asamblea General, para facilitar sus deliberaciones sobre el tema. De lo contrario, propone solo dos cambios concretos para determinar los valores inferior y superior de los intervalos convenientes (A/71/323/Add.2, párrs. 24 y 25). Las observaciones de la Comisión sobre este tema se incluyeron en un primer momento en su amplio informe originalmente relativo a cuestiones de la gestión de recursos humanos en el sexagésimo noveno período de sesiones (A/69/572, párrs. 115 a 124). Dado que las propuestas del Secretario General no han cambiado, la Comisión mantiene sus recomendaciones conexas sobre las propuestas concretas del Secretario General. Estas figuran en los párrafos que figuran a continuación (véase también A/69/572, párrs. 123 a 124).

98. 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 intervalos convenientes. El informe del Secretario General no presenta nuevos elementos que podrían mejorar la eficacia del sistema. Por consiguiente, 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).

99. 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. Por consiguiente, no recomienda que la Asamblea General apruebe los cambios propuestos.

V. Composición de la Secretaría

100. El informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” (A/71/360), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, se ha presentado 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 intervalos convenientes. En la adición figura un análisis demográfico de la contratación de personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas correspondiente al bienio 2014-2015 (A/71/360/Add.1).

Análisis de las tendencias

101. En sus informes anteriores, la Comisión Consultiva destacó la necesidad de que en el informe sobre la composición de la plantilla se incluyera un análisis más detenido de las tendencias, en el que se indicaran las razones de las diferentes pautas en los datos demográficos del personal, en particular las que hubieran surgido con posterioridad a la presentación del informe previo, a fin de ayudar a la Asamblea General a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos (A/67/545, párr. 138, A/68/523, párr. 5, A/69/572, párr. 128, y A/70/764, párr. 8). 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.

102. En su informe más reciente, el Secretario General estuvo de acuerdo en que el análisis solicitado por la Asamblea General mejoraría la información presentada en el informe y afirma que el proceso de preparación del informe requerirá realizar cambios importantes. En este sentido, reitera su propuesta de que el período de presentación de informes se ajuste a fin de contar con tiempo suficiente para analizar los datos (véanse A/69/292, párr. 3, A/70/605, párr. 3, y A/71/360, párr. 3). En concreto, propone que los datos sobre la composición de la Secretaría se presenten en relación con el año calendario, con un plazo que venza el 15 de marzo del año siguiente. El tiempo disponible para consolidar el análisis de los datos relativos a una serie de entidades de la Secretaría y el examen y análisis de datos se ampliaría de 2 a 10 semanas, antes de su presentación a la Asamblea General. La ampliación del tiempo de preparación del informe permitirá disponer de tiempo suficiente para analizar los datos y, de ese modo, mejorar la calidad de la información presentada en este. Por lo tanto, el Secretario General propone que el informe que se presente a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones abarque la información demográfica correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, con el 15 de marzo de 2018 como fecha límite para la inclusión de los datos.

103. Como se señaló en informes anteriores, la Comisión Consultiva no tiene objeciones al cambio propuesto en el ciclo de presentación de informes y la fecha límite para los datos demográficos incluidos en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría. Sin embargo, la Comisión subraya que la modificación del ciclo de presentación de informes y la fecha límite no mejorarán por sí mismos la calidad analítica del informe.

104. En caso de que la Asamblea General haga suya esta recomendación, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que refleje los datos para el período de transición de seis meses (julio a diciembre de 2016) en un informe que presentará a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones en un formato que facilite la comparación entre el período actual y los períodos anteriores.

105. En lo que respecta a las tendencias apreciables en los datos incluidos en el informe más reciente sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General incluye datos demográficos del personal para el período de cinco años comprendido entre 2012 y 2016 (véase A/71/360, cuadro 2). En particular, el Secretario General

señala que durante ese período: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado en menos del 1%, de 75.171 a 75.934 funcionarios; b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó en un 6%, de 42.887 a 40.131 funcionarios; c) en la Secretaría, la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores respecto del total de funcionarios aumentó del 29% al 32%, mientras que la proporción de funcionarios de Servicios Generales y cuadros conexas respecto del total de funcionarios disminuyó del 61% al 58%; d) la proporción de funcionarias con respecto al total de funcionarios ha aumentado ligeramente, pasando del 33,4% al 34,8%; y e) el promedio de edad de los funcionarios de la Secretaría ha aumentado de 42,8 años a 44,6 años.

106. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva un análisis más detallado de los datos relativos a la edad media del personal de la Secretaría a fin de entender mejor las posibles causas de la tendencia al envejecimiento mencionada. Un análisis preliminar indicó que un factor importante era el perfil de edad de los funcionarios ubicados en las operaciones sobre el terreno, que constituían aproximadamente el 50% del personal de la Secretaría, que había aumentado en 2,5 años durante los cinco años comprendidos entre 2012 y 2016. En cambio, el promedio de edad del personal en las entidades distintas a las operaciones sobre el terreno aumentó solo en un año durante ese mismo período. Además, se observó que aunque los niveles de dotación general de determinadas entidades sobre el terreno habían disminuido (debido a su reducción o reconfiguración), la edad media en la operación había aumentado. Por ejemplo, el número de funcionarios en la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo y la Misión de las Naciones Unidas en Liberia había disminuido en cada caso en más de 300 funcionarios durante el período de cuatro años comprendido entre 2012 y 2016, mientras que el promedio de edad aumentó en más de dos años.

107. También se informó a la Comisión de que los principales indicadores de la dotación estratégica de personal, como el equilibrio de género, los plazos de contratación, la representación geográfica, el informe sobre la ejecución y las tasas de vacantes se vigilan internamente mediante la finalización de un sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos. De cara al futuro, se realizarán más análisis de tendencias como parte de la aplicación del marco para la gestión de los recursos humanos a mayor plazo (véanse los párrafos 8 a 12).

108. La Comisión Consultiva opina que una mejor comprensión de las posibles causas de ciertas tendencias en el perfil de la plantilla de la Secretaría contribuirá a establecer las respuestas de política apropiadas, así como a vigilar los efectos de varias iniciativas de reforma. A este respecto, la Comisión acoge con beneplácito el análisis inicial sobre la tendencia al envejecimiento del personal de la Secretaría. A su vez, este análisis debería influir en la elaboración de mejoras de políticas en la esfera de la planificación de la fuerza de trabajo, así como las iniciativas en curso para rejuvenecer la composición de la Secretaría (véanse también los párrafos 24 a 26 y 37 a 41).

Cuadro 2
Tendencias señaladas en los informes de la Comisión Consultiva (A/70/764)
y el Secretario General (A/71/360) sobre la composición de la Secretaría:
datos demográficos del personal

Informe de la Comisión Consultiva (A/70/764)

Informe del Secretario General (A/71/360)

Una leve disminución del número de funcionarios en la Secretaría, con 41.081 funcionarios en servicio activo al 30 de junio de 2014, en comparación con 41.426 un año antes (párr. 7)

Una disminución en el número de funcionarios en la Secretaría, con 40.131 funcionarios en servicio activo al 30 de junio de 2016, en comparación con 41.081 un año antes (cuadro 2)

Un leve aumento en la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, en comparación con la totalidad de la plantilla desde 2011 (del 28% al 31%) (párr. 7)

Un leve aumento en la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, en comparación con la totalidad de la plantilla desde 2012 (del 29% al 32%) (cuadro 2)

Un aumento del porcentaje de funcionarios de la Secretaría con nombramientos permanentes o continuos, del 16% en 2011 al 23% en 2015 (párr. 7)

Un aumento del porcentaje de funcionarios de la Secretaría con nombramientos permanentes o continuos, del 17% en 2012 al 22% en 2016 (cuadro 2)

Un aumento del promedio de edad del personal de la Secretaría de 42,3 años en 2010 a 44,2 años en 2015 (párr. 7)

Un leve aumento a 44,6 años en 2016 en el promedio de edad de la Secretaría (cuadro 2)

Un leve aumento, a 7,6 años, de la duración media del servicio en la Secretaría para todos los cuadros de personal (párr. 7)

Un leve aumento a 7,9 años de la duración media del servicio en la Secretaría para todos los cuadros de personal (cuadro 11).

Un leve aumento de la proporción de mujeres, del 33% en 2011 al 34,4% en 2015 (párr. 18)

Un leve aumento de la proporción de mujeres, del 33,4% en 2012 al 34,8% en 2016 (cuadro 2)

109. Además, la Comisión Consultiva observa, como ya lo hizo en su último informe (A/70/764), que las tendencias comunicadas por el Secretario General en su informe más reciente sobre la composición de la Secretaría son muy similares a las ya señaladas por la Comisión en sus observaciones sobre el anterior informe sobre la composición, como se refleja en el cuadro II.

110. En cuanto a los traslados del personal entre los departamentos, en el cuadro 4 del informe se incluye un cambio en la composición del personal de la Secretaría por entidad y en el cuadro 16 se detalla el número de nombramientos y separaciones del servicio en las diez entidades con mayor cantidad de traslados. La Comisión Consultiva observó disparidades evidentes, por ejemplo, en el caso del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias⁶. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que, en realidad, los dos cuadros abarcaban diferentes grupos de funcionarios. Además, IMIS y Umoja presentaban

⁶ En el cuadro 4 se indica que el número de funcionarios del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias aumentó en 159 en el año concluido al 30 de junio de 2016, mientras que en el cuadro 16 se muestra que hubo 1.009 nombramientos y 627 separaciones del servicio durante el mismo período.

información diferente sobre las estructuras institucionales. También se informó a la Comisión de que, una vez que toda la Secretaría se administrara utilizando Umoja, el Secretario General sería capaz de informar sobre la misma población en las dos secciones respectivas de los informes sobre la composición. **La Comisión Consultiva confía en que se hará todo lo posible para incluir datos comparables y transparentes en los futuros informes sobre la composición del personal. Cuando se utilizan conjuntos de datos o hipótesis subyacentes, los detalles deberían incluirse en el informe.**

111. Sobre la cuestión del ciclo de presentación de informes y la propuesta de revisión de la publicación del informe anual sobre la composición, la Comisión Consultiva opina que también debe considerarse en el contexto más amplio de las iniciativas para racionalizar el programa de trabajo de la Asamblea General. **La Comisión Consultiva opina que debería considerarse la posibilidad de reajustar y armonizar la publicación de todos los informes relacionados con los recursos humanos para que la Comisión pueda examinarlos a principios de año.** Esta revisión del calendario y los plazos de los informes podría ayudar a asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la resolución 70/247, en que la Asamblea General solicitó a la Comisión Consultiva que ofreciera asesoramiento a más tardar dos semanas antes del inicio oficial del examen de un tema. En el caso de los informes relacionados con la gestión de los recursos humanos, las fechas de publicación adelantada para el conjunto de informes emitidos por el Secretario General y el informe conexo de la Comisión Consultiva facilitarían su examen oportuno en la parte principal del período de sesiones de la Asamblea.

Nombramientos de personal directivo superior

112. En el informe del Secretario General se indica que al 30 de junio de 2016 un total de 159 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (véase A/71/360, cuadros 6 y 7). Esta cifra se compara con 166 funcionarios de este tipo que prestaban servicios en esas categorías un año antes. En el cuadro también se muestra que el número de funcionarios de la Secretaría que prestaba servicios en esas categorías había aumentado en un 10% en los últimos cinco años (de 143 funcionarios en 2011 a 159 en 2015). Este aumento tiene que considerarse en comparación con la reducción general del 6% en la plantilla de la Secretaría durante el mismo período. Una lista de los puestos de personal directivo al 1 de octubre de 2016, que incluye 161 puestos de este tipo junto con su ubicación y cargos, figura en el anexo IV del presente informe.

113. **La Comisión Consultiva ha expresado su preocupación por la aparente tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría (véanse A/68/7, párr. 102, A/69/572, párr. 134, A/70/7, párr. 88, y A/70/764, párr. 10). A pesar de las crecientes demandas que tiene que afrontar la Organización, la Comisión no cree que ello deba provocar necesariamente una tendencia al alza en los puestos de categoría superior, algo que puede dar lugar a una fragmentación de las responsabilidades de liderazgo y una rendición de cuentas poco clara.**

114. **Si bien reconoce la reducción del número de funcionarios de alto nivel desde el período anterior de presentación de informes, primera disminución en**

los últimos cinco años, la Comisión destaca la necesidad constante de vigilar la configuración total de la Organización y de asegurar que las futuras propuestas para establecer puestos de alto nivel debería entrañar un examen a fondo de las funciones y estructuras existentes a fin de minimizar toda posible superposición en las responsabilidades funcionales en los niveles superiores de la Organización.

Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico

115. En informes anteriores, la Comisión Consultiva ha examinado la cuestión de los Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (también conocidos como “expertos asociados”), su despliegue, los procedimientos de selección, las modalidades contractuales y la base legislativa para su despliegue (A/68/782, párrs. 102 a 105, y A/69/572, párrs. 136 a 140). La Comisión observó que esos funcionarios estaban desplegados en todas las oficinas y departamentos de la Secretaría, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz, y no solo en el ámbito económico y social, como se preveía en la resolución original sobre su utilización⁷. Por lo tanto, la Comisión recomendó que la Asamblea General solicitara al Secretario General que informara sobre su utilización y que presentara una propuesta a fin de asegurar una base legislativa actualizada para su despliegue en toda la Secretaría. La Comisión también recomendó que en futuros informes sobre la composición de la Secretaría se consignaran detalles sobre el despliegue de estos oficiales, incluidos los departamentos en que estaban desplegados, sus funciones y sus nacionalidades.

116. Según la última adición al informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas particulares, en el informe del Secretario General se indica que la Secretaría contrató 345 expertos asociados durante el bienio 2014-2015, en una amplia gama de departamentos y oficinas de la Secretaría (A/71/360/Add.1, cuadros 2 y 4). La Comisión Consultiva observa que no hay ningún resultado en la Asamblea General tras su examen de los dos informes en los que la Comisión planteó por primera vez esta cuestión. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que informe sobre su utilización de los Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico en la Secretaría y que presente una propuesta a fin de asegurar una base legislativa actualizada para su despliegue en toda la Secretaría.**

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

117. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016 (A/71/186) 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

⁷ Resolución 849 (XXXII) del Consejo Económico y Social.

Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta 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 se presenta un panorama de los informes presentados a la Asamblea en sus períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo (debido a la falta de decisiones sobre estos informes en la Asamblea); una reseña del mecanismo administrativo para las cuestiones disciplinarias; un resumen de los casos respecto de los cuales el Secretario General impuso una o más medidas disciplinarias durante el período sobre el que se informa; datos comparativos que reflejan la resolución de las causas, las apelaciones contra las medidas disciplinarias y casos recibidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

118. La Comisión Consultiva ha acogido 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). A partir del sexagésimo noveno período de sesiones, se han 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 caso determinado (véase A/69/572, párr. 153). En su examen de los resúmenes de casos que figuran en el informe más reciente del Secretario General (A/71/186, secc. IV), la Comisión pidió información sobre la relación entre la sanción impuesta y la magnitud de los daños causados a la Organización en cada caso concreto. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión de que el grado del daño resultante de una falta de conducta puede constituir una circunstancia agravante. Sin embargo, la inversa (un daño relativamente leve resultante de un acto determinado) no es siempre un factor atenuante. Además, se informó a la Comisión de que las faltas de conducta, que se reflejan negativamente en la integridad del funcionario, suelen dar lugar a una sanción de rescisión del nombramiento. Además, las funciones de un funcionario pueden, en los casos en que la conducta entra en particular contradicción con la conducta que se espera de este en estas funciones, significar un agravante para la conducta. En el informe del Secretario General se indica que las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias muestran un considerable apoyo al respeto de las facultades discrecionales del Secretario General a la hora de decidir la proporcionalidad de la sanción impuesta (*ibid.*, párr. 91).

119. En la sección V de su informe, el Secretario General incluye datos sobre los 143 casos concluidos durante el período que se examinaba, frente a los 148 casos concluidos durante los períodos anteriores (*ibid.*, cuadro 2). El Secretario General señala que en el período finalizado el 30 de junio de 2016, el 8,3% de los casos tramitados no fueron objeto de procedimientos disciplinarios; sin embargo, en 2015 y 2014, los dos últimos períodos examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 15% y el 20%, respectivamente. Según el Secretario General, el aumento del número de causas procesadas como casos disciplinarios pueden atribuirse a un aumento de la capacidad de respuesta de las entidades investigadoras y la mejora de la calidad de los informes de investigación a raíz de una sentencia dictada por el

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativa a un caso específico sobre la necesidad de pruebas claras y convincentes en esos casos (*ibid.*, párr. 87).

120. En su informe, el Secretario General también señala que el promedio de tiempo necesario para resolver las causas una vez remitidas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos era de 8,6 meses (en comparación con 8,4 meses en el período anterior). A este respecto se informó la Comisión, en su examen del informe más reciente del Secretario General sobre cuestiones disciplinarias, de que la cantidad de tiempo necesario para investigar un caso variaba en función de la entidad a cargo de la investigación (A/70/718, párr. 14). **Habida cuenta de la constante falta de avance en la aceleración de la resolución de las causas, la Comisión Consultiva vuelve a destacar su opinión de que se debería notificar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos nada más iniciarse una investigación y que se debería vigilar la cantidad de tiempo empleado por cada entidad investigadora para llevar a cabo sus investigaciones (*ibid.*).**

121. El informe también incluye datos sobre el número de apelaciones de medidas disciplinarias impuestas desde 2009⁸ y sobre el estado de esas apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones (véase A/71/186, cuadros 3 y 4). En el período que finalizó el 30 de junio de 2016, el número de esos recursos aumentó ligeramente con respecto al período anterior (11, en comparación con 7), aunque en lo que respecta a su porcentaje el Secretario General sigue observando que se han presentado recursos para una proporción relativamente pequeña de medidas disciplinarias desde el 1 de julio de 2009.

122. El Secretario General indica en su informe que la nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario todavía no es definitiva. Se señala que está previsto que la nueva política se promulgue a lo largo del segundo semestre de 2016 (*ibid.*, párr. 8). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que un proceso de dos años de consultas con el personal había culminado cuando la cuestión fue acogida favorablemente en la reunión del Comité del Personal y la Administración celebrada en abril de 2016. Desde entonces se han recibido aportaciones sobre el proyecto de instrucción de todas las partes interesadas de la Secretaría, incluidos los jefes de los departamentos y oficinas y los representantes del personal. Tras un análisis de esas observaciones para determinar si era necesario alterar la redacción del proyecto (que no se había completado al momento del examen del informe por la Comisión), la instrucción se enviaría a la Oficina de Asuntos Jurídicos para su examen y, posteriormente, al Secretario General Adjunto del Departamento de Gestión para un examen final y su posterior aprobación y promulgación.

123. La demora en la finalización de esta instrucción ha sido motivo de preocupación para la Comisión Consultiva en sus dos informes anteriores sobre cuestiones de recursos humanos (véanse A/70/718, párr. 15, y A/69/572, párr. 157). Además, hace casi tres años, la Asamblea General, en el párrafo 22 de su resolución 68/252, había alentado a que se concluyera cuanto antes la instrucción. **Habida cuenta de que el largo período de consultas relativo a la revisión de la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias ya ha concluido, la Comisión Consultiva espera que el examen final del proyecto**

⁸ Año en que se introdujo el actual sistema de administración de justicia.

de instrucción por los departamentos interesados no interfiera con su pronta promulgación. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que finalice esta instrucción sin demora y a más tardar el 31 de diciembre de 2016.

124. En cuanto a las medidas para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios, el Secretario General señala que, en la mayoría de los casos en que se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, los bienes se recuperaron o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión. Además, en la regla 10.1 b) se dispone que cuando la Organización haya sufrido una pérdida económica como consecuencia de la falta de conducta de un funcionario y se haya determinado que las medidas conexas eran deliberadas, imprudentes o gravemente negligentes, es posible que se exija al funcionario que reembolse a la Organización por la pérdida de manera integral o parcial. También se indica que la instrucción administrativa revisada, que se menciona en el párrafo 122, establecerá procedimientos más detallados para recuperar las pérdidas en esos casos (A/71/186, párr. 19). **La Comisión Consultiva alienta las iniciativas adoptadas para fortalecer la capacidad de la Organización a fin de recuperar las pérdidas derivadas de casos de conducta indebida del personal y espera con interés la publicación de la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias que tiene por objeto mejorar el marco jurídico para concretar la recuperación.**

VII. Enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal

125. En el informe del Secretario General sobre las enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal (A/71/258) figura el texto completo de las enmiendas a las cláusulas y reglas de esos instrumentos que son necesarias para la aplicación del nuevo paquete de remuneración del régimen común y fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 70/244, incluidas las enmiendas del Reglamento del Personal promulgadas provisionalmente el 1 de julio de 2016. Además, el informe contiene el texto completo de las enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal previamente propuestas por el Secretario General en informes anteriores (A/69/117 y A/70/135), que no fueron examinadas en los períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo de la Asamblea. Se facilitó a la Comisión Consultiva un cuadro, que figura en el anexo V del presente informe, en que se distingue entre las enmiendas propuestas en los períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo, que fueron examinadas previamente por la Comisión y con respecto a las cuales se ofrecieron conclusiones y recomendaciones en los respectivos informes (A/69/572 y A/70/718), y las presentadas por primera vez en el informe más reciente del Secretario General.

126. En cuanto a las enmiendas propuestas en informes precedentes del Secretario General, la Comisión Consultiva mantiene las observaciones y recomendaciones formuladas previamente en sus dos informes anteriores. En lo que respecta a las enmiendas presentadas en el documento A/69/117, la Comisión sigue considerando que eran principalmente de carácter técnico y tenían por objeto corregir algunas incoherencias presentes en la serie 100 del Reglamento del Personal, debidas a

reformas y/o decisiones legislativas adoptadas anteriormente, incluida la racionalización de los arreglos contractuales (A/69/572, párr. 161).

127. En su informe (A/70/718), las principales observaciones de la Comisión Consultiva sobre la propuesta de enmiendas presentada en el informe conexo del Secretario General (A/70/135) se centraban en: a) los cambios propuestos a la regla 4.15 sobre el Grupo Superior de Examen y los órganos centrales de examen; y b) la propuesta de introducción de una nueva disposición en la regla 9.9 b) a fin de asegurar que no se abonarán las vacaciones anuales acumuladas a los funcionarios que sean destituidos como consecuencia de denuncias probadas de explotación o abusos sexuales.

128. Las enmiendas propuestas a la regla 4.15 a), incluida la supresión de la referencia a la categoría D-2, permiten que funcionen simultáneamente el sistema de selección de personal existente y el nuevo sistema de selección de personal. En el momento de su examen, la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, fue informada de que los puestos de categoría D-1 y del Cuadro Orgánico de las redes que aún no habían entrado en funcionamiento en el nuevo sistema de selección del personal seguirían siendo examinados por los órganos centrales de examen existentes. Las disposiciones conexas de la regla 4.15 b) i), ii) y iii), que se proponía suprimir, seguirían figurando en la sección 2 del boletín del Secretario General ST/SGB/2011/7 a esos efectos. Además, se informó a la Comisión de que la supresión de la regla 4.15 d) se propuso para fines de simplificación, ya que estaba duplicada en la sección 3.9 del mismo boletín del Secretario General. En cuanto a las supresiones propuestas en la regla 4.15 h), se informó a la Comisión de que, a la luz de su contenido técnico, sería más apropiado reflejarlas en una instrucción administrativa. **La Comisión Consultiva no está plenamente convencida de la necesidad de eliminar del Reglamento del Personal la disposición relativa a la limitación del mandato de los miembros de los órganos centrales de examen. Por consiguiente, la Comisión recomienda que el Secretario General proporcione a la Asamblea General una justificación adicional sobre esta cuestión** (véase A/70/718, párr. 7).

129. En lo que respecta a la nueva disposición propuesta en la regla 9.9 b), se informó a la Comisión Consultiva de que la sanción adicional se había introducido para reforzar la importancia de la política de tolerancia cero de la explotación y los abusos sexuales. **Una vez más, la Comisión Consultiva acoge con beneplácito la nueva regla 9.9 b) como un primer paso, y reitera su aliento al Secretario General para que en su próximo informe incluya una propuesta para ampliar el alcance de la regla 9.9 b) de modo que comprenda otros tipos de faltas de conducta graves** (véase A/70/718, párr. 9).

130. El informe también contiene una propuesta para que la Asamblea General reconsidere la política existente desde hace largo tiempo según la cual los funcionarios deben renunciar a la condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad antes de la contratación (A/71/258, párr. 54). La Comisión Consultiva recuerda que se trata de la misma propuesta que se presentó en el anterior informe sinóptico del Secretario General (véase A/69/190, secc. III.E), que la Comisión apoyó al recomendar a la Asamblea que reconsiderara ese requisito (A/69/572, párr. 53). Sin embargo, la Asamblea no tomó medidas respecto de tales informes en ese momento. La Comisión observó que la propuesta era el resultado de

las sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones en 2012 y 2013, en las que había llegado a la conclusión de que la política vigente no tenía fundamento jurídico ya que no se reflejaba en ninguna enmienda conexas al Reglamento del Personal. El Tribunal también observó que, “teniendo en cuenta los principios de los derechos humanos y del derecho laboral moderno, esa política no tiene cabida en una organización internacional moderna” (A/71/258, párr. 44). Por consiguiente, a raíz de esas sentencias, desde noviembre de 2013 y a título excepcional, la Secretaría ha concedido autorización a los funcionarios del Cuadro Orgánico para conservar la condición de residente permanente en un país distinto del de su nacionalidad, hasta que la Asamblea reexamine esta cuestión. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de 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.**

131. Las enmiendas propuestas y las reglas provisionales previstas en el informe del Secretario General que se necesitan para aplicar los cambios en el paquete de remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores normalmente entrarían plenamente en vigor el 1 de enero de 2017, de conformidad con la cláusula 12.4 del Estatuto, con sujeción a cualquier modificación o supresión que decida la Asamblea General. Las reglas provisionales 3.7, 3.13, 3.15, 3.19, 5.2, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17 y 13.10, necesarias para aplicar los cambios en el paquete de remuneración relativos al incentivo de movilidad, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, la prima de repatriación, las vacaciones más frecuentes en el país de origen, la prima de instalación, el envío por traslado y la interrupción del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza, se promulgaron con efecto a partir del 1 de julio de 2016, de conformidad con la resolución 70/244 de la Asamblea. En su nota sobre la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/70/896), el Secretario General propuso que los cambios en el paquete de remuneración relativos a la sustitución de la prestación por movilidad por el incentivo de movilidad y la interrupción del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza entrasen en vigor el 1 de noviembre de 2016 en lugar del 1 de julio de 2016 debido a los problemas técnicos y operacionales a los que se enfrentaba la Secretaría, que ocasionarían retrasos en la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración.

132. En su informe sobre la nota del Secretario General (A/70/961), la Comisión Consultiva consideró que deberían haberse estudiado otras opciones a fin de aplicar el nuevo paquete de remuneración y mantener las fechas efectivas previstas en el mandato. A la espera de una decisión de la Asamblea General, la Comisión expresó su expectativa de que el Secretario General asegure la aplicación del nuevo paquete de remuneración ajustándose plenamente a las fechas efectivas previstas que figuran en la resolución 70/244 de la Asamblea.

133. La Comisión Consultiva observa que la Asamblea General está examinando la nota antes mencionada en el actual período de sesiones principal, por lo que no se ha tomado ninguna decisión sobre la propuesta de cambio de la fecha de entrada en vigor de los cambios en esas dos prestaciones. En el momento en que se preparó la nota, se propuso que:

a) La regla provisional 3.13 relativa al nuevo incentivo por movilidad y la regla provisional 7.16 sobre la mudanza y el componente sustitutivo se aplicaran el 1 de noviembre de 2016 (en lugar del 1 de julio de 2016);

b) Las enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal necesarias para la aplicación de la nueva escala unificada de sueldos básicos/mínimos tuvieron efecto a partir del 1 de septiembre de 2017 (en lugar del 1 de enero de 2017).

134. En su informe sobre la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común de la Secretaría de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva expresó su preocupación por que el Secretario General hubiera expresado su incapacidad de aplicar el nuevo paquete de remuneración y mantener las fechas efectivas previstas. La Comisión también manifestó su opinión de que el Secretario General debía garantizar la aplicación del paquete en plena conformidad con el mandato de fechas efectivas que figura en la resolución 70/244 de la Asamblea General (véase A/70/961, párrs. 23 a 25).

135. Sin embargo, en el momento en que la referida nota se presentó a la Asamblea General, el 11 de octubre de 2016, el Secretario General informó a la Asamblea de que el marco normativo mencionado anteriormente estaría preparado de modo que podría procederse a la aplicación de todos los cambios en las fechas efectivas conforme al mandato de la Asamblea. Por consiguiente, la introducción del incentivo por movilidad y la interrupción del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza tendrán lugar el 1 de noviembre de 2016, con efecto retroactivo al 1 de julio de 2016, y la escala de sueldos unificada entrará en vigor el 1 de enero de 2017, lo que evitará la necesidad de armonizar la fecha de aplicación. Desde entonces, la Comisión Consultiva ha tenido conocimiento de que se ha publicado un documento de sesión conexo sobre esta cuestión.

136. Como principio general, la Comisión Consultiva destaca que las propuestas para modificar el Estatuto y Reglamento del Personal deben atenerse a las decisiones de la Asamblea General, sin perjuicio de las acciones o decisiones que la Asamblea pueda adoptar en el futuro.

137. Por consiguiente, en el caso de las propuestas de enmienda que se examinan actualmente, la Comisión Consultiva considera que habría sido de esperar que el texto enmendado del Estatuto y Reglamento del Personal que figura en el informe del Secretario General se hubiera ajustado en consecuencia para reflejar las fechas de aplicación previstas. Así pues, la Comisión destaca que el Secretario General debería modificar oficialmente su informe a efectos de su examen por la Asamblea General.

VIII. Actividades de la Oficina de Ética

138. En el informe anual del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/71/334), presentado en cumplimiento de la resolución 60/254 de la Asamblea General, figura un resumen y una evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2015 y el 31 de julio de 2016.

139. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 1.124 solicitudes de servicios, lo que representa un aumento de 144 solicitudes, o sea, del 15%, respecto del período precedente. El gráfico I ilustra la progresión en el número anual de solicitudes desde el establecimiento de la Oficina hace poco más de diez años y el mayor crecimiento del número de solicitudes, en un único ciclo de presentación de informes, desde la creación de la Oficina en enero de 2006. En el gráfico II del informe se desglosan las solicitudes de servicios por lugares de destino y entidades. En lo que respecta al origen de esas solicitudes de servicios, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que, con el tiempo, hay una mayor proporción de solicitudes que proceden de las misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz y de otros organismos de las Naciones Unidas. En cuanto a las misiones de mantenimiento de la paz, el número de solicitudes representó el 16% del total de las que se presentaron durante el período terminado el 31 de julio de 2016, en comparación con tan solo el 6% diez años antes. Se informó a la Comisión de que, según la Oficina de Ética, esta tendencia podría atribuirse, entre otros factores, a la intensificación de las actividades de divulgación de dicha Oficina dirigidas a las misiones de mantenimiento de la paz. **La Comisión Consultiva sigue apoyando las iniciativas de divulgación para que la función de la Oficina de Ética se conozca y comprenda mejor y para promover una cultura de ética en la Organización. No obstante, la Comisión señala que el aumento de las solicitudes de asesoramiento relacionado con cuestiones éticas también podría atribuirse a otros factores diversos** (véase también A/70/718, párr. 22).

140. En lo que atañe al tipo de servicio solicitado, como se muestra en el gráfico III del informe, el asesoramiento en materia de ética sigue siendo el objeto de la mayoría de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina, representando el 55% del total de esas solicitudes. El 14% de las solicitudes tuvieron que ver con servicios relacionados con divulgación y otro 7% se refirió al programa de declaración de la información financiera. En el gráfico IV se muestra que, al igual que en el período anterior, el mayor número de solicitudes de asesoramiento recibidas se refiere a las actividades externas. En esos casos, los funcionarios recaban asesoramiento para asegurarse de que las actividades realizadas fuera de la Organización no ponen en entredicho su imparcialidad o independencia como funcionarios de las Naciones Unidas. En el período sobre el que se informa se registró un aumento de las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el empleo y otras situaciones de conflicto de intereses, mientras que las solicitudes de asesoramiento en relación con el ofrecimiento de obsequios y atenciones sociales disminuyeron con respecto al período anterior (37 casos en el período que se examina frente a los 54 del período precedente).

141. En su informe, el Secretario General indicó que, como parte de un examen reciente de la Oficina de Ética después de diez años de operaciones, la Oficina comenzó a examinar sus propios procedimientos internos para mejorarlos, en particular mediante la prestación de asesoramiento sobre los procedimientos para determinar el grado de cumplimiento institucional, en vez de solicitudes transaccionales, y las cuestiones de ética en materia de adquisiciones (A/71/334, párr. 11). Además, la Oficina ha seguido asesorando de forma independiente a la División de Adquisiciones sobre cuestiones relacionadas con los programas de ética, lucha contra la corrupción y verificación del cumplimiento de las normas

institucionales por los proveedores que desean hacer transacciones comerciales con la Organización. La Oficina también prestó asesoramiento sobre asuntos relacionados con la diligencia debida respecto de terceros, el riesgo para la reputación y las mejores prácticas en los programas de lucha contra la corrupción (*ibid.*, párr. 22).

142. En lo que respecta al fortalecimiento de la capacidad de la Oficina para prestar asesoramiento sobre cuestiones éticas relacionadas con las adquisiciones, en su último informe sobre cuestiones de recursos humanos, la Comisión Consultiva recomendó la oportuna contratación de un funcionario para un puesto de Oficial de Ética Institucional y Cumplimiento, de categoría P-5, que se ubicaría en la Oficina de Ética, cuya financiación había sido aprobada por la Asamblea General en su resolución 68/283, relativa a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al ejercicio presupuestario 2014/15. En su examen del último informe del Secretario General, se informó a la Comisión de que había concluido el proceso de contratación de ese oficial y el funcionario había asumido sus funciones el 1 de abril de 2016. **La Comisión Consultiva observa con preocupación el prolongado período transcurrido para contratar al titular de este importante puesto, cuya financiación había sido aprobada casi dos años antes.**

143. La información sobre la aplicación del programa de declaración de la información financiera que gestiona la Oficina de Ética figura en la sección III.B del informe. En su informe, el Secretario General señala que el número de funcionarios que abarca el programa sigue ampliándose e incluyó 5.440 declarantes durante el ciclo de declaración anual de 2015 (1.238 de los cuales declararon por primera vez), en comparación con los 5.043 declarantes del ciclo de 2014. Al cierre del ciclo de presentación de declaraciones de 2015, el programa había registrado una tasa de cumplimiento del 99,9%⁹ (*ibid.*, párr. 24). Según el informe, los exámenes externos del programa determinaron que 187 declarantes (3,4% del total) habían informado sobre 194 cuestiones o actividades que debían examinarse para gestionar posibles conflictos de intereses, datos que en general eran comparables a los del ciclo anual de 2014 (*ibid.*, párr. 28). En el informe se indica que la Oficina de Ética colabora actualmente con la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones para elaborar una nueva plataforma de apoyo al programa de declaración de la información financiera a fin de mejorar la seguridad de los datos y ofrecer funciones de más fácil uso (*ibid.*, párr. 31).

144. 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 152 altos funcionarios que reunían los requisitos para participar en el ejercicio de 2015, 111 optaron por dar a conocer públicamente un resumen de su activo, su pasivo y sus intereses económicos fuera de la Organización (véase A/71/334, párr. 33). Esta tasa de participación es equivalente a la de años anteriores. **La Comisión Consultiva reitera su opinión de que debe alentarse la participación en la iniciativa y confía en que el Secretario General siga alentando a los altos funcionarios que todavía no hayan publicado un resumen de sus activos a hacerlo en futuros ciclos** (véase también A/67/545, párr. 166; A/68/523, párr. 33; A/69/572, párr. 168, y A/70/718, párr. 25).

⁹ Del total de declarantes, el 100% del personal de la Secretaría y de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas había cumplido con el requerimiento.

145. Por lo que se refiere a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (véase ST/SGB/2005/21), en el informe se indica que durante el período de que se informa la Oficina de Ética recibió 50 consultas sobre la política de la Organización respecto de la protección contra las represalias. Esta cifra concuerda en general con el número de solicitudes recibidas en los dos períodos anteriores. De las 50 consultas, la Oficina inició exámenes preliminares en 23 casos. En 11 de ellos, las denuncias no planteaban situaciones en las que hubiera indicios de represalias, cinco de los exámenes seguían en curso, y un funcionario renunció a la protección contra las represalias. De los seis casos en que la Oficina de Ética determinó que existían indicios fundados, la Oficina recomendó en cuatro de ellos que el Secretario General adoptara medidas provisionales para salvaguardar los intereses de los denunciantes, en espera de que terminara la correspondiente investigación. En los dos casos restantes, los denunciantes no solicitaron medidas provisionales de protección (véase A/71/334, párrs. 41 y 42).

146. En lo que atañe a los esfuerzos por desarrollar y poner en marcha una revisión de la política de protección contra las represalias que responda a las conclusiones de un examen realizado por expertos externos en el ciclo de presentación de informes de 2013-2014, el Secretario General indicó que el grupo de trabajo especial establecido por el Comité del Personal y la Administración se encuentra actualmente en la última etapa de las deliberaciones sobre la política revisada, después de lo cual presentará su informe final a dicho Comité. Posteriormente, se dará forma definitiva a la política y se publicará (A/71/334, párr. 44). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se habían logrado progresos satisfactorios en esas consultas, aunque aún no se había llegado a acuerdo sobre algunas cuestiones. No obstante, también se informó a la Comisión, a raíz de las consultas mantenidas entre la Oficina de Ética y el Departamento de Gestión, de que se estaban realizando esfuerzos para ultimar la propuesta de política antes de fin de año. **La Comisión Consultiva observa con preocupación que el proceso de consultas sobre la finalización de la versión revisada de la política de protección contra las represalias dura ya más de dos años, lo que, a su juicio, es excesivo. Por tanto, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que finalice y promulgue la política revisada a más tardar a finales de 2016.**

147. En las observaciones finales del informe, el Secretario General indica que es necesario que la Oficina de Ética refuerce su independencia (*ibid.*, párr. 79). En respuesta a su solicitud de aclaraciones y más detalles sobre esta afirmación, la Comisión Consultiva recibió, previa solicitud, algunos detalles sobre los acontecimientos internos y externos acaecidos desde el establecimiento de la Oficina de Ética hace diez años, incluidas las mejores prácticas surgidas fuera de las Naciones Unidas y asesoramiento sobre políticas en relación con la independencia de esas oficinas. Actualmente se examinan posibles opciones para fortalecer la independencia de la Oficina. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que formule propuestas concretas para su examen en relación con la independencia de la Oficina de Ética dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas y las presente en su próximo informe anual a la Asamblea en su septuagésimo segundo período de sesiones.**

148. En el párrafo 80 de su informe, el Secretario General manifiesta que desea señalar a la atención de la Asamblea General su intención de cambiar el ciclo anual de presentación de informes para que, en lugar de finalizar a mediados de año (de agosto a julio), termine con el año natural (es decir, abarque el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre). En tal caso, se elaboraría un informe transitorio que cubriría el período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 y se presentaría en 2018, mientras que el siguiente informe anual, que abarcaría un año natural completo, se presentaría posteriormente en 2019. Se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que tras el establecimiento de la Oficina de Ética por el Secretario General, la Asamblea, en su resolución 60/254, había solicitado al Secretario General que presentara un informe anual sobre sus actividades, aunque no se especificó el período que debía abarcar.

149. A este respecto, la Comisión Consultiva observa que existen diversos ciclos de presentación para informes conexos del Secretario General, como el informe anual sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal, que en la actualidad abarca un ciclo anual de julio a junio, y el informe anual sobre la administración de justicia, cuyo ciclo de presentación coincide con el año natural. La Comisión observa que actualmente la Asamblea General tiene ante sí una propuesta de modificación del ciclo de presentación del informe sobre la composición de la Secretaría para ajustarlo al año natural (de enero a diciembre) (véase también el párr. 102 del presente informe). **La Comisión Consultiva considera conveniente la armonización del ciclo de presentación de todos los informes del Secretario General sobre cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, en particular sobre el sistema de administración de justicia. Por consiguiente, la Comisión no tiene objeciones a la intención del Secretario General de modificar el ciclo de presentación del informe anual de la Oficina de Ética** (véase también el párr. 111 sobre la cuestión de la posible armonización de todos los informes relativos a los recursos humanos).

150. En cuanto a los obsequios y honores recibidos por los funcionarios de la Secretaría, el Secretario General señala que el Estatuto y Reglamento del Personal limita estrictamente las circunstancias en que los funcionarios pueden aceptar dichos obsequios y honores (A/71/334, párr. 19). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la instrucción administrativa ST/AI/2010/1 establece las disposiciones pertinentes, en particular para los casos en que los funcionarios no pueden rechazar un obsequio u honor porque ello pondría a la Organización en una situación embarazosa. En tales casos, el personal debe comunicar este hecho a su correspondiente oficial administrativo y esperar instrucciones sobre si puede conservar, devolver o entregar el artículo de que se trate. También se informó a la Comisión de que, durante el actual ciclo, la Oficina de Ética había proporcionado asesoramiento a: a) 31 funcionarios, en relación con los procedimientos y disposiciones de la política de la Organización; y b) la Oficina Ejecutiva del Secretario General, con respecto a cinco casos en los que se planteaba si era apropiado recibir, en nombre de la Organización, un honor de una fuente gubernamental o, con carácter excepcional, de una fuente no gubernamental¹⁰.

¹⁰ Estos cinco casos suponían la recepción de un honor por parte de cuatro funcionarios de la categoría de Secretario General Adjunto y un funcionario de la categoría de Director.

151. La Comisión Consultiva observa que no se ha hecho público el número real y el desglose de los funcionarios que reciben ese tipo de obsequios y honores, en particular qué obsequios y honores se han recibido y por quién y si en cada caso se cumplió el requisito de aprobación previa. **La Comisión Consultiva observa con preocupación que no parece existir un archivo central de datos relativos a los obsequios y honores recibidos por los funcionarios de la Secretaría y considera que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sería la oficina apropiada para reunir esta información, vigilar las tendencias y presentar informes periódicos al respecto a la Asamblea General.**

IX. Adscripción de personal militar y de policía en servicio activo

152. El último informe del Secretario General sobre la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (A/71/257) se presentó en respuesta a la resolución 68/252 de la Asamblea General, en la que la Asamblea solicitó al Secretario General que intensificara su colaboración con los Estados Miembros con miras a determinar soluciones alternativas para eliminar las discrepancias entre las legislaciones nacionales y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas relativas a la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo.

153. El conflicto entre el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y la legislación nacional de algunos Estados Miembros con respecto a su personal militar y de policía adscrito a la Secretaría fue señalado por primera vez a la atención de la Asamblea General por el Secretario General en su informe sinóptico sobre la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz: ejecución de los presupuestos para el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012 y presupuesto para el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014 (A/67/723). La Asamblea General, en su resolución 67/287, observó las dificultades y aprobó una medida excepcional para facilitar la plena participación de todos los Estados Miembros en la adscripción de oficiales en servicio activo hasta el final de 2013. El Secretario General describió en un informe posterior las dificultades encontradas para adscribir a ese personal contratado con cargo a puestos en la Secretaría y propuso enmiendas a algunas disposiciones estatutarias y reglamentarias como forma de abordar los posibles conflictos entre la legislación nacional y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (véase A/68/495). Seguidamente, la Asamblea, en su resolución 68/252, además de las peticiones mencionadas en el párrafo anterior, solicitó también al Secretario General que prorrogara por un nuevo período de tres años las medidas excepcionales y presentara un informe a la Asamblea en su septuagésimo período de sesiones sobre la evolución de la cuestión y, de ser necesario, una nueva propuesta. En su informe (A/70/229), el Secretario General describió los esfuerzos realizados para identificar las posibles discrepancias entre la legislación nacional y el Estatuto y Reglamento del Personal y las medidas excepcionales aplicadas por la Secretaría. La Asamblea no concluyó su examen de ese informe ni del informe conexo de la Comisión Consultiva (A/70/728) en su septuagésimo período de sesiones.

154. El informe más reciente del Secretario General (A/71/257), que es sustancialmente idéntico al anterior, contiene dos anexos en los que figuran recomendaciones para enmendar el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas a fin de solucionar las discrepancias relativas a la adscripción (anexo I) e información sobre la intención del Secretario General de revisar su boletín sobre los órganos centrales de examen y los cambios en el proceso de incorporación (anexo II).

155. La Comisión Consultiva observa que los datos sobre las respuestas a una nota verbal enviada en junio de 2014, en la que se pedía a los Estados Miembros que proporcionaran información sobre esta cuestión, no han cambiado desde la publicación del informe anterior (es decir, 20 respuestas, o una tasa de respuesta del 11% al 1 de junio de 2015) (*ibid.*, párr. 8). Las medidas siguientes que figuran en el informe del Secretario General, previstas también en su informe anterior, incluyen una indicación de que informará anualmente sobre esta cuestión en el contexto de su informe sinóptico sobre la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz y su intención de introducir un requisito adicional por el que los oficiales en servicio activo adscritos a las Naciones Unidas tendrán que declarar cualquier remuneración o prestación que reciban de sus gobiernos respectivos. En general, el Secretario General dice que, en su opinión, debido a que la información recibida de los Estados Miembros no ha sido suficiente, no ha podido elaborar una nueva propuesta para solucionar las discrepancias. **La Comisión Consultiva sigue observando que, hasta la fecha, la tasa de respuesta de los Estados Miembros se mantiene baja. La Comisión considera que la colaboración constante del Secretario General con los Estados Miembros debería facilitar la formulación de propuestas más concretas al respecto** (véase también A/70/728, párr. 9).

156. En lo que se refiere a las medidas excepcionales, que se describen en el párrafo 10 de su informe, el Secretario General indica una vez más que la Secretaría ha aplicado las siguientes medidas excepcionales en dos ocasiones, de conformidad con lo establecido en la resolución 67/287 de la Asamblea General:

a) Oficial adscrito en servicio activo con nombramiento temporal: en este caso se pagó al gobierno el sueldo de las Naciones Unidas, mientras que el funcionario siguió percibiendo el sueldo de su gobierno y se modificó el contenido de la declaración hecha con arreglo a la cláusula 1.1 b) del Estatuto del Personal para evitar todo conflicto posible;

b) Oficial adscrito en servicio activo con nombramiento de plazo fijo: en este caso el sueldo, el ajuste por lugar de destino y las prestaciones se ingresaron en una cuenta a nombre del gobierno indicada por el funcionario, mientras que los gastos de los viajes oficiales, incluida la prima de asignación, se ingresaron directamente en la cuenta personal del funcionario.

157. En el último informe se indica que la Secretaría estaba estudiando, en cooperación con los funcionarios afectados y los Estados Miembros interesados, otros tres casos que tal vez justifiquen la aplicación de medidas excepcionales (A/71/257, párr. 11). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, desde la publicación del informe del Secretario General, la Secretaría había aplicado medidas excepcionales en dos nuevos casos y que se estaba ultimando el examen de un nuevo caso. En el primero, un Estado Miembro trataba de aplicar a sus oficiales en

servicio activo adscritos algunas condiciones normales de servicio que estaban a disposición de todo el personal de ese Estado Miembro cuando se preparaba para destinos y despliegues en el extranjero y volvía de ellos. Dada la prohibición de percibir cualquier tipo de remuneración durante el período de adscripción de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas que se aplica a los funcionarios de la Organización mientras dure su nombramiento, la Secretaría informó de que los funcionarios adscritos eran libres de recibir cualquier reembolso del gobierno una vez que concluyera la adscripción y los oficiales dejaran de estar al servicio de las Naciones Unidas. El segundo caso se refería a un oficial que trabajaba sobre el terreno y, en esta ocasión, el sueldo del funcionario adscrito, los ajustes por lugar de destino y las prestaciones de las Naciones Unidas se ingresaban en la cuenta de un gobierno mientras duraba el mandato del oficial en la Organización, mientras que él continuaba percibiendo el sueldo de su gobierno. El tercer caso que, a septiembre de 2016, se estaba terminando de examinar seguía el mismo patrón que el segundo. También se informó a la Comisión de que todas las medidas excepcionales se dejarían de aplicar el 31 de diciembre de 2016, conforme a lo dispuesto en la resolución 68/252 de la Asamblea General, a menos que esta última decidiera otra cosa.

158. En el párrafo 17 de su informe, el Secretario General indica las medidas que deberá adoptar la Asamblea General, a saber:

a) Tomar nota de la información adicional proporcionada en el informe sobre la aplicación de las medidas excepcionales autorizadas por la Asamblea General en su resolución 67/287;

b) Considerar la posibilidad de prorrogar la aplicación de las medidas excepcionales autorizadas por la Asamblea General en sus resoluciones 67/287 y 68/252 en los casos en que la legislación nacional prohíbe al personal militar o de policía adscrito en servicio activo aceptar remuneración o prestaciones de las Naciones Unidas, o en que la legislación nacional exige que el funcionario siga recibiendo determinadas prestaciones del Estado;

c) Solicitar a todos los Estados Miembros que cooperen plenamente respecto de las solicitudes de información que curse la Secretaría sobre cualquier posible incompatibilidad entre su legislación nacional y el Estatuto y Reglamento del Personal, así como sobre la remuneración y las prestaciones proporcionadas a los funcionarios adscritos en servicio activo.

159. Dado que no hay nuevos factores en el informe más reciente del Secretario General que afecten a las medidas que se propone que adopte la Asamblea General, la Comisión Consultiva mantiene su recomendación de que se aprueben las medidas que solicita el Secretario General y recomienda también que se prorrogue la aplicación de las medidas excepcionales por un período de hasta tres años, a fin de disponer de tiempo suficiente para mantener una colaboración más productiva con los Estados Miembros. La Comisión recomienda asimismo que la Asamblea solicite al Secretario General que intensifique su colaboración con los Estados Miembros con miras a determinar soluciones alternativas para resolver las discrepancias entre las legislaciones nacionales y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas relativas a la adscripción de personal militar y de policía en servicio activo (véase también A/71/257, párr. 17).

Anexo I

Sinopsis de las iniciativas de cambio de la gestión de los recursos humanos (presentada por la Secretaría)

<i>Iniciativa</i>	<i>Informe en el que se presentó por primera vez (referencia)</i>	<i>Propuesta retirada, sin modificar o modificada</i>	<i>Impacto financiero</i>	<i>Aprobada o rechazada antes por la Asamblea General</i>
Reformas de la gestión de la actuación profesional	A/69/190/Add.2	En general, es la misma propuesta, que se modificó para integrar la actuación profesional en la gestión de talentos en el contexto de la reforma del marco de recursos humanos	Los gastos se sufragarán con cargo a los recursos existentes	Ninguna de las dos
Modificaciones del examen del programa para jóvenes profesionales:				
a) Diseñar el examen del programa para jóvenes profesionales por red de empleos en lugar de por familia de empleos específicos, comenzando con la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET)	A/69/190/Add.3	Sin modificar	Ninguno	Ninguna de las dos
b) Permitir que se realice la parte escrita del examen a través de una plataforma de administración de exámenes en línea	A/69/190/Add.3	Sin modificar	Inversión única: 280.000 dólares; gasto anual recurrente: 30.000 dólares	Ninguna de las dos
c) Actualizar la parte escrita del examen e introducir una prueba genérica para evaluar las capacidades cognitivas y sociales, a manera de texto general, y una prueba para evaluar los conocimientos sustantivos sobre los temas pertinentes para la red de empleos de que se trate, a manera de texto especializado	Nueva	Ninguna	24.000 dólares	Ninguna de las dos

<i>Iniciativa</i>	<i>Informe en el que se presentó por primera vez (referencia)</i>	<i>Propuesta retirada, sin modificar o modificada</i>	<i>Impacto financiero</i>	<i>Aprobada o rechazada antes por la Asamblea General</i>
d) Ampliar de 2 a 3 años el plazo de permanencia en la lista de los candidatos que hayan superado las pruebas del programa para jóvenes profesionales	Nueva	Ninguna	Ninguno	Ninguna de las dos
e) Retirar de las listas heredadas a los candidatos que hayan permanecido en ellas más de 7 años	A/69/190/Add.3	Ninguna	Ninguno	Ninguna de las dos
f) Celebrar, previa demanda, exámenes del programa para jóvenes profesionales en el caso de las familias de empleos más pequeñas	Nueva	Ninguna	Ninguno	Ninguna de las dos
Reducción del período de publicación de 60 a 30 días	A/70/254, párr. 37	Modificada	Ninguno	No se adoptó ninguna decisión
Oportunidades de carrera del Cuadro de Servicios Generales	Ninguno en los 2 períodos de sesiones anteriores	Sin modificar (igual que la presentada en el sexagésimo primer período de sesiones)	Ninguno	No, pero se había formulado una propuesta en el sexagésimo primer período de sesiones
Modificación de la secc. III.B, párr. 26, de la resolución 51/226	Nueva	Modificada	Ninguno	Ninguna de las dos
Planificación de la fuerza de trabajo	Presentada en forma de proyecto en los párrs. 30 a 33 del documento A/69/190 (informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos)	Sin modificar	Ninguno	En el párr. 16 de su resolución 68/252, la Asamblea General insta al Secretario General a que elabore, con carácter prioritario, un sistema de planificación de la fuerza de trabajo y se lo presente para examinarlo en su sexagésimo noveno período de sesiones

<i>Iniciativa</i>	<i>Informe en el que se presentó por primera vez (referencia)</i>	<i>Propuesta retirada, sin modificar o modificada</i>	<i>Impacto financiero</i>	<i>Aprobada o rechazada antes por la Asamblea General</i>
Estrategia de igualdad de género 2030	Nueva en cuanto a su alcance/ enfoque actual como estrategia integral	Basada en iniciativas anteriores	1 P-4 en el presupuesto ordinario para el ejercicio 2018/19	Ya existe un mandato firme de igualdad y paridad entre los géneros

Anexo II

Detalles de los proyectos piloto de gestión de los recursos humanos en ejecución (presentados por la Secretaría)

<i>Proyecto piloto</i>	<i>Presupuesto</i>	<i>Mandato encomendado por la Asamblea General</i>	<i>Resultado del proyecto piloto</i>
Lynda.com (biblioteca de aprendizaje en línea). Dos proyectos piloto: de julio de 2015 a junio de 2016; de julio a septiembre de 2016, con una comunicación y colaboración más activa	Gasto total: 90.000 dólares (primer proyecto piloto: 40.000 dólares, para 750 usuarios; segundo proyecto piloto: 50.000 dólares, para un número ilimitado de usuarios)	En su resolución 67/255, la Asamblea General acogió con beneplácito los esfuerzos del Secretario General por atender las necesidades de aprendizaje y perfeccionamiento de manera eficaz en función del costo y le solicitó que promoviera el aprendizaje electrónico a fin de proporcionar igualdad de oportunidades de acceso a la capacitación para los funcionarios.	El segundo proyecto piloto dio buenos resultados. De 2010 a 2014, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofreció acceso a Skillport para el aprendizaje en línea, con un costo de 387.857 dólares por año. En esos cinco años, se utilizaron 64.393 recursos de esa plataforma. En comparación, durante el segundo proyecto piloto de Lynda.com, los usuarios utilizaron 72.278 recursos didácticos en menos de dos meses.
El proyecto piloto del sistema de gestión del aprendizaje de Inspira se inició en 2010-2012, con el desarrollo y la puesta a prueba en la Sede. En 2012 se puso a disposición del personal de la Sede y 6 meses después, del personal de Ginebra. En 2014 se extendió a todas las oficinas situadas fuera de la Sede y en 2016 se adaptó a las necesidades del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y de las misiones sobre el terreno.	Gasto total de 2010-2014: 834.201 dólares. Gastos de adaptación para satisfacer las necesidades institucionales del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en 2016: 118.000 dólares. La Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones ha sufragado los gastos corrientes desde 2015.	En su resolución 65/247, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe sobre la aplicación del nuevo sistema de gestión de talentos.	El sistema de gestión del aprendizaje de Inspira dio buenos resultados desde su aplicación inicial. Es muy útil contar con un solo sistema de capacitación centralizada, ya que así se facilita la armonización en toda la Secretaría. No obstante, las modalidades de aprendizaje en línea que ofrece este sistema tienen limitaciones, por lo cual se propone dejar de utilizarlo gradualmente a partir de 2017.

<i>Proyecto piloto</i>	<i>Presupuesto</i>	<i>Mandato encomendado por la Asamblea General</i>	<i>Resultado del proyecto piloto</i>
De 2011 a 2014, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puso a prueba enfoques más flexibles para las modalidades de trabajo flexibles con determinados departamentos para recabar la opinión de los funcionarios y el personal directivo.	Sin consecuencias financieras	El proyecto piloto se realizó en el ámbito de competencia del Subsecretario General de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y no hizo falta que lo aprobaran los Estados Miembros.	A raíz de la evaluación positiva que hicieron tanto los funcionarios como el personal directivo, los cambios se incorporaron en la versión revisada del boletín del Secretario General sobre las modalidades de trabajo flexibles que se está ultimando.
Reunión de datos a través de EarthMed (el sistema de las Naciones Unidas de historiales clínicos electrónicos) y manualmente mediante los informes manuscritos de las consultas realizadas en dos misiones sobre el terreno	Sin consecuencias financieras		Se puso a prueba la disponibilidad de datos médicos pertinentes para los informes en el sistema EarthMed.
Evaluaciones: introducción de una prueba de preselección no supervisada, realizada a través de Internet, a los candidatos admisibles para ocupar vacantes específicas dentro de la red de gestión y administración (MAGNET)	Presupuesto total: 360.000 dólares	En su resolución 67/255, la Asamblea General observa con gran preocupación que sigue sin alcanzarse el objetivo de llenar un puesto en 120 días, destaca la importancia de llenar los puestos de manera oportuna y, en este contexto, solicita al Secretario General que investigue los motivos de las demoras en cada etapa del proceso de selección y contratación del personal y la informe en su sexagésimo noveno período de sesiones sobre los resultados de esa labor, incluso presentando propuestas de medidas adecuadas para resolver los problemas detectados.	El proyecto piloto dio buenos resultados. Según la información recibida de los directivos contratantes, el proyecto piloto redujo en aproximadamente un 50% el tiempo necesario para evaluar a un gran número de candidatos, en comparación con el examen manual de los correspondientes formularios de antecedentes personales presentados en Inspira. Casi dos tercios de los candidatos que se presentaron a las pruebas también formularon observaciones a través de encuestas subsiguientes y consideraron las pruebas justas y pertinentes para los puestos en cuestión.

<i>Proyecto piloto</i>	<i>Presupuesto</i>	<i>Mandato encomendado por la Asamblea General</i>	<i>Resultado del proyecto piloto</i>
Planificación de la fuerza de trabajo: se elaboró una metodología en cinco etapas, que posteriormente se puso a prueba en la División de Servicios Médicos y en las operaciones sobre el terreno.	Sin consecuencias financieras	En el párr. 16 de su resolución 68/252, la Asamblea General insta al Secretario General a que elabore, con carácter prioritario, un sistema de planificación de la fuerza de trabajo y se lo presente para examinarlo en su sexagésimo noveno período de sesiones.	Los proyectos piloto dieron buenos resultados y de allí que se propusiera incorporar progresivamente la metodología de planificación de la fuerza de trabajo en todas las entidades.

Anexo III

Número promedio de candidatos por vacante, por nivel y año, en las categorías P-2 a D-2

<i>Año</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Promedio por año</i>
2016	192	140	131	202	270	380	218
2015	173	122	121	185	245	325	199
2014	132	99	104	171	250	354	188
2013	137	121	118	196	306	560	228
2012	95	116	110	189	285	494	217
2011	87	88	97	159	237	312	173
Promedio por categoría	138	113	113	182	263	399	202

Anexo IV

Lista de cargos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General en la Secretaría, al 1 de octubre de 2016

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
Secretario General Adjunto		
1	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial del Secretario General para el Fenómeno de El Niño y el Clima
2	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Asesor Especial del Secretario General sobre Financiación Innovadora para el Desarrollo
3	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial del Secretario General para la Reducción de los Desastres y el Agua
4	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial del Secretario General para el Fenómeno de El Niño y el Clima
5	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Enviado Especial del Secretario General sobre la Discapacidad y la Accesibilidad
6	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Asesor Especial sobre el Cambio Climático
7	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Representante Especial del Secretario General sobre la Migración Internacional y el Desarrollo
8	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Secretario General Adjunto
9	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	Secretario General Adjunto
10	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Secretario General Adjunto
11	Departamento de Gestión	Secretario General Adjunto
12	Departamento de Asuntos Políticos	Secretario General Adjunto
13	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal del Secretario General para las conversaciones entre Grecia y la ex República Yugoslava de Macedonia
14	Departamento de Asuntos Políticos	Enviado Personal del Secretario General para el Sáhara Occidental
15	Departamento de Información Pública	Secretario General Adjunto de Comunicaciones e Información Pública
16	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Asesor Especial del Secretario General sobre Medicina Comunitaria y Lecciones Aprendidas en Haití
17	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Secretario General Adjunto

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
18	Departamento de Seguridad	Secretario General Adjunto
19	Comisión Económica para África	Secretario Ejecutivo
20	Comisión Económica para Europa	Secretario Ejecutivo
21	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Secretario Ejecutivo
22	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial del Secretario General sobre la Cumbre sobre la Respuesta a los Grandes Desplazamientos de Refugiados y Migrantes
23	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Coordinador Especial para mejorar la respuesta de las Naciones Unidas a la explotación y los abusos sexuales
24	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial del Secretario General sobre las Ciudades y el Cambio Climático
25	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial de las Naciones Unidas para la Educación Mundial
26	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Vice Secretario General
27	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial del Secretario General sobre el Empleo Juvenil
28	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Jefe de Gabinete
29	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial del Secretario General sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Cambio Climático
30	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Especial del Secretario General
31	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Secretario Ejecutivo
32	Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental	Asesor Especial del Secretario General sobre Cooperación Interregional en materia de Políticas
33	Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia y Fiscal del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	Fiscal, Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, y Fiscal, Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales
34	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	Representante Especial del Secretario General para Colombia y Jefe de la Misión
35	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Representante Especial del Secretario General para la República Centroafricana y Jefe de la Misión
36	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial del Secretario General para Malí y Jefe de la Misión

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
37	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial del Secretario General para Haití y Jefe de la Misión
38	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial del Secretario General para la República Democrática del Congo y Jefe de la Misión
39	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	Secretario General Adjunto de Asuntos Humanitarios y Coordinador del Socorro de Emergencia
40	Oficina de Asuntos de Desarme	Alto Representante
41	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Alto Comisionado
42	Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	Alto Representante
43	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Secretario General Adjunto
44	Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos y Asesor Jurídico de las Naciones Unidas
45	Oficina del Asesor Especial para África	Asesor Especial
46	Oficina del Asesor Especial del Secretario General	Asesor Especial
47	Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	Asesor Especial
48	Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Myanmar	Asesor Especial
49	Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio	Asesor Especial
50	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	Enviado Especial
51	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la aplicación de la resolución 1559 (2004) del Consejo de Seguridad	Enviado Especial
52	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sudán y Sudán del Sur	Enviado Especial
53	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	Enviado Especial
54	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen	Enviado Especial

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
55	Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	Representante Especial
56	Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	Representante Especial
57	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial y Jefe de la Misión
58	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial y Jefe de la Misión
59	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Representante Especial Conjunto
60	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Secretario General
61	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo
62	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	Director Ejecutivo
63	Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	Representante Especial y Jefe de la Misión de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental en Guinea-Bissau
64	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial y Jefe de la Misión
65	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Representante Especial y Jefe de la Misión
66	Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	Representante Especial y Jefe de la Oficina
67	Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central	Representante Especial y Jefe de la Oficina
68	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial y Jefe de la Operación
69	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	Director General y Director Ejecutivo del Programa para la Fiscalización Internacional de Drogas
70	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Director General
71	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Enviado Especial del Secretario General para la Seguridad Vial
72	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Director General
73	Oficina de las Naciones Unidas sobre el Deporte para el Desarrollo y la Paz	Asesor Especial
74	Oficina de las Naciones Unidas en Viena	Representante Especial del Secretario General para la Iniciativa Energía Sostenible para Todos

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
75	Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel	Representante Especial y Jefe de la Oficina
76	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio	Coordinador Especial de las Naciones Unidas 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
77	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	Coordinador Especial
78	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Representante Especial y Jefe de la Misión
79	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial y Jefe de la Misión
Subsecretario General		
1	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	Director Ejecutivo
2	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Subsecretario General de Coordinación de Políticas y Asuntos Interinstitucionales
3	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Subsecretario General de Desarrollo Económico
4	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	Subsecretario General
5	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Subsecretario General
6	Departamento de Gestión	Subsecretario General de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, y Contralor
7	Departamento de Gestión	Oficial Principal de Tecnología de la Información
8	Departamento de Gestión	Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos
9	Departamento de Gestión	Representante Especial del Secretario General para la Escuela Internacional de las Naciones Unidas
10	Departamento de Gestión	Subsecretario General para el Proyecto de Planificación de los Recursos Institucionales
11	Departamento de Gestión	Subsecretario General de Servicios Centrales de Apoyo
12	Departamento de Gestión	Presidente del Comité del Personal y la Administración
13	Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General
14	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Superior para Asia Meridional

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
15	Departamento de Asuntos Políticos	Asesor Especial sobre la Responsabilidad de Proteger
16	Departamento de Asuntos Políticos	Subsecretario General
17	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Jefe de Equipo, Investigación Especial Independiente
18	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General para el Estado de Derecho y las Instituciones de Seguridad
19	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	Subsecretario General
20	Departamento de Seguridad	Subsecretario General
21	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Jefe de Gabinete Adjunto
22	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Enviado Especial del Secretario General para la Salud en la Agenda 2030 y para la Malaria
23	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Superior del Secretario General sobre el Impacto del Cólera en Haití
24	Oficina Ejecutiva del Secretario General	Asesor Superior del Secretario General sobre el Cambio Climático
25	Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	Secretario, Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, y Secretario, Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales
26	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	Representante Especial del Secretario General para el Sáhara Occidental y Jefe de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
27	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Representante Especial Adjunto
28	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente, Coordinador de Asuntos Humanitarios y Representante Residente para la República Centroafricana
29	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	Comandante de la Fuerza

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
30	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente, Coordinador de Asuntos Humanitarios y Representante Residente para Malí
31	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Representante Especial Adjunto
32	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Comandante de la Fuerza
33	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial Adjunto del Secretario General (Asuntos Políticos y Estado de Derecho)
34	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente, Coordinador de Asuntos Humanitarios
35	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente y de Asuntos Humanitarios, Representante Residente
36	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Representante Especial Adjunto del Secretario General para Operaciones y Estado de Derecho
37	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Comandante de la Fuerza
38	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Subsecretario General de Asuntos Humanitarios y Coordinador Adjunto del Socorro de Emergencia
39	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Enviado Humanitario del Secretario General
40	Oficina de Asuntos de Desarme	Jefe del Mecanismo Conjunto de Investigación de la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y las Naciones Unidas
41	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Alto Comisionado Adjunto
42	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Subsecretario General, Jefe de la Oficina de Nueva York del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
43	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	Subsecretario General
44	Oficina de Asuntos Jurídicos	Subsecretario General
45	Oficina de Asuntos Jurídicos	Secretario del Tribunal Especial para el Líbano
46	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	Enviado Especial Adjunto para Siria

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
47	Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños	Representante Especial
48	Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz	Subsecretario General
49	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial Adjunto del Secretario General (Asuntos Políticos)
50	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente y Coordinador de Asuntos Humanitarios para el Afganistán
51	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial Adjunto del Secretario General (Desarrollo y Asistencia Humanitaria) y Coordinador Residente/Coordinador de Asuntos Humanitarios para el Iraq
52	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	Representante Especial Adjunto del Secretario General
53	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Adjunto del Representante Especial Conjunto
54	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Comandante de la Fuerza
55	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Adjunto del Representante Especial Conjunto
56	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Asesor Especial de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo para el Emprendimiento y las Pequeñas Empresas de los Jóvenes
57	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	Vice Secretario General
58	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	Jefe de Misión y Comandante de la Fuerza
59	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Secretario Ejecutivo del Convenio sobre la Diversidad Biológica
60	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Subsecretario General y Jefe de la Oficina de Nueva York
61	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	Director Ejecutivo Adjunto
62	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	Representante Especial del Secretario General para Chipre y Jefe de Misión

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
63	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	Director Ejecutivo Adjunto
64	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	Jefe de Misión y Comandante de la Fuerza
65	Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres	Subsecretario General y Representante Especial del Secretario General para la Reducción del Riesgo de Desastres
66	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Representante Especial del Secretario General y Jefe de la Misión
67	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente y Representante Residente para Liberia
68	Misión de las Naciones Unidas en Liberia	Representante Especial Adjunto del Secretario General (Asuntos Políticos y Estado de Derecho)
69	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Comandante de la Fuerza
70	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Representante Especial Adjunto del Secretario General para Sudán del Sur/Coordinador Residente y de Asuntos Humanitarios/Representante Residente
71	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Representante Especial Adjunto del Secretario General (Asuntos Políticos)
72	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	Representante Especial Adjunto del Secretario General, Coordinador Residente, Coordinador de Asuntos Humanitarios y Representante Residente para Côte d'Ivoire
73	Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	Ombudsman
74	Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel	Representante Especial Adjunto
75	Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	Representante Especial del Secretario General y Jefe del Centro
76	Representante de las Naciones Unidas en las Deliberaciones Internacionales de Ginebra	Representante de las Naciones Unidas
77	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio	Coordinador Especial Adjunto para el Proceso de Paz del Oriente Medio, Coordinador de las Naciones Unidas para las Actividades Humanitarias y de Desarrollo en el Territorio Palestino Ocupado
78	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	Representante Especial Adjunto, Coordinador Residente, Coordinador de Asuntos Humanitarios y Representante Residente para el Líbano

<i>Núm.</i>	<i>Entidad</i>	<i>Denominación del cargo</i>
79	Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	Asesor Especial
80	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial Adjunto del Secretario General/Coordinador Residente/Coordinador de Asuntos Humanitarios/Representante Residente para Somalia
81	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	Representante Especial Adjunto
82	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	Jefe de Misión y Jefe de Estado Mayor

Anexo V

Desglose entre las enmiendas propuestas en los períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo de la Asamblea General (A/69/117 y A/70/135) y las presentadas por primera vez en el informe del Secretario General (A/71/258)

Enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal que figuran en el documento A/71/258

		Tema	Enmienda nueva/anterior
Párrafos	Modificaciones del Estatuto del Personal		
6	Cláusula 3.3	Relacionada con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)	Nueva
7	Nuevas cláusulas 3.4 y 3.5	Relacionada con la CAPI	Nueva
8	Cláusula 3.4	Nueva numeración consecutiva	Nueva
9	Artículo VII del Estatuto del Personal	Relacionada con la CAPI	Nueva
9	Cláusula 7.2	Relacionada con la CAPI	Nueva
10	Enmienda del anexo I	Relacionada con la CAPI	Nueva
	Modificaciones del Reglamento del Personal		
11	Regla 3.3	Relacionada con la CAPI	Nueva
12	Regla 3.6	Relacionada con la CAPI	Nueva
13	Regla 3.7 b)	Relacionada con la CAPI	Nueva
14	Regla 3.12 a)	Plus por trabajo nocturno	Anterior (A/69/117)
15	Regla 3.13	Relacionada con la CAPI	Nueva
16	Regla 3.15	Relacionada con la CAPI	Nueva
17	Regla 3.19	Hijos a cargo y relacionada con la CAPI	Anterior (A/69/117) y nueva
18	Regla 3.20	Relacionada con la CAPI	Nueva
19	Regla 4.5	Relacionada con la CAPI	Nueva
20	Regla 4.15	Marco de movilidad planificada	Anterior (A/70/135)
21	Regla 4.16 b) i)	Concursos	Anterior (A/69/117)
22	Regla 5.2	Relacionada con la CAPI	Nueva
23	Regla 5.3 d)	Licencias especiales a los efectos de las pensiones	Anterior (A/70/135)
24	Título del artículo VII	Relacionada con la CAPI	Nueva

Enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal que figuran en el documento A/71/258

		<i>Tema</i>	<i>Enmienda nueva/anterior</i>
25	Regla 7.1 c)	Relacionada con la CAPI	Nueva
26	Regla 7.11	Gastos de viaje varios	Anterior (A/69/117)
27	Regla 7.14	Relacionada con la CAPI	Nueva
28 y 29	Regla 7.15 h) i)	Relacionada con la CAPI	Nueva
30	Regla 7.15 i) ii)	Relacionada con la CAPI	Nueva
31	Regla 7.16	Relacionada con la CAPI	Nueva
32	Regla 7.17	Relacionada con la CAPI	Nueva
33	Regla 9.8 d)	Corrección de la referencia	Anterior (A/69/117)
34	Regla 9.9 b)	Explotación y abusos sexuales	Anterior (A/70/135)
35	Regla 10.4 b)	Licencia administrativa	Anterior (A/69/117)
36	Regla 13.10	Relacionada con la CAPI	Nueva
37	Regla 13.11	Relacionada con la CAPI	Nueva
38	Regla 13.12	Relacionada con la CAPI	Nueva
39	Apéndice C	Corrección de la referencia	Anterior (A/69/117)
40 a 43	Apéndice D	Indemnización en caso de muerte, lesión o enfermedad imputable al desempeño de funciones oficiales en nombre de las Naciones Unidas	Anterior (A/70/135)
44 a 51	Regla 1.5 c)	Condición de residente permanente	Anterior (A/69/190) (informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos)