



Asamblea General

Distr. general
1° de marzo de 2001
Español
Original: inglés

Quincuagésimo quinto período de sesiones

Temas 116 y 123 del programa

**Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo
y financiero de las Naciones Unidas**

Gestión de los recursos humanos

**Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre
los nombramientos de categoría superior en las Naciones
Unidas, sus programas y fondos**

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos” (JIU/REP/2000/3) (A/55/423).

Observaciones del Secretario General sobre el informe de la Junta de la Dependencia Común de Inspección relativo a los nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos

I. Observaciones generales

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del estatuto de la Dependencia Común de Inspección (DCI), el Secretario General presenta sus observaciones acerca del informe sobre los nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos. Como en el caso de todos los informes de la DCI, el Secretario General acoge complacido este informe, señala que, como se indica en los párrafos 1 a 8 del mismo, la cuestión ya se ha tratado en varios informes de la Dependencia.

II. Observaciones sobre las recomendaciones

2. Al tratar de establecer nuevas modalidades para el nombramiento de los funcionarios de categoría superior, el informe no debe distraer la atención del hecho de que el Secretario General es nombrado por los Estados Miembros como el funcionario administrativo más alto de la Organización. El desempeño de esta función exige una auténtica delegación de la autoridad para adoptar decisiones sin impedimentos de ninguna clase. La recomendación de que las consultas con los Estados Miembros sean un requisito del proceso de selección tiene sus virtudes. Sin embargo, dada la posibilidad de que los nombramientos se demoren innecesariamente como resultado de consultas prolongadas y de que dé a la cuestión más carácter político del que tiene, el proceso podría resultar demasiado engorroso y menos beneficioso de lo previsto.

3. No obstante, el Secretario General ha manifestado que está resuelto a obtener la gama más amplia de opiniones para asegurarse de que los funcionarios que nombre tengan el más alto grado de competencia y que la Organización siga beneficiándose de las consultas con los Estados Miembros en estos casos.

4. En el informe parece haber cierta ambivalencia con respecto a algunos de los principios fundamentales del concepto de administración pública internacional expuesto en el Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas. Esto se pone de manifiesto, por ejemplo, en la opinión de que todos los nombramientos de secretario general adjunto y subsecretario general son de carácter "político", e implícitamente, de que no son ni transparentes ni están basados en el mérito de los candidatos. La recomendación de que todo el personal de categoría superior, incluso los de la categoría de director, reciban contratos de plazo fijo y de que se consulte a los Estados Miembros con ocasión de su nombramiento o de la prórroga de sus contratos adolece de la misma deficiencia.

A. Nombramientos de los funcionarios de la más alta jerarquía

Recomendación I

“El Secretario General, antes de hacer cualquier nombramiento de las categorías de secretario general adjunto y de subsecretario general, debería celebrar al respecto consultas sobre bases más amplias con los Estados Miembros.”

5. El Secretario General estima que la institucionalización de las consultas, implícita en la recomendación, daría lugar a un largo procedimiento sin que el Secretario General recibiera más asesoramiento que el que ya obtiene a través de las consultas oficiosas que celebra regularmente. Al tomar una decisión sobre los nombramientos de secretario general adjunto y subsecretario general, el Secretario General siempre tiene en cuenta las calificaciones, las aptitudes y la experiencia de los candidatos, así como la necesidad de asegurar en esos cargos, la más amplia distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros.

Recomendación II

“La Asamblea General podrá adoptar la decisión de que la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal se enmiende para que diga lo siguiente:

Cláusula 4.5:

a) El Vicesecretario General será nombrado en la forma que se señala en el párrafo 2 de la sección A de la resolución 52/12 B de la Asamblea General, por un mandato que no excederá el del Secretario General;

b) El Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna será nombrado en la forma que se señala en el apartado ii) del inciso b) del párrafo 5 de la resolución 48/218 B de la Asamblea General, de 29 de julio de 1994, por un período de cinco años, sin posibilidad de renovación;

c) Normalmente, los secretarios generales adjuntos y los subsecretarios generales serán nombrados por un período inicial de hasta cinco años, que podrá prorrogarse o renovarse pero el mandato total no podrá exceder de diez años;

d) Los demás funcionarios serán nombrados con carácter permanente o temporal, con arreglo a las modalidades y condiciones, compatibles con el presente Estatuto, que prescriba el Secretario General;

e) El Secretario General prescribirá a qué funcionario se podrán otorgar nombramientos permanentes. Normalmente, el período de prueba para conceder o confirmar un nombramiento permanente no excederá de dos años; sin embargo, en casos particulares, el Secretario General podrá prorrogar el período de prueba por un plazo que no excederá de un año más.”

6. En esta recomendación se proponen extensas enmiendas a la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal y parece oponerse diametralmente a las reiteradas exhortaciones de la Asamblea General de que simplifique el Estatuto y el Reglamento del Personal.

7. No es necesario hacer referencia explícitamente a las condiciones concretas estipuladas en las resoluciones 52/12 B y 48/218 B de la Asamblea General con respecto al nombramiento del Vicesecretario General y el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, dado que es evidente que esas resoluciones son

de carácter independiente y limitan en esa medida la autoridad del Secretario General.

8. En lo que respecta al apartado c) de la enmienda propuesta a la cláusula 4.5, el Secretario General se atiene a las disposiciones del párrafo 7 de la sección I de la resolución 45/239 A, de la Asamblea General de 21 de diciembre de 1990, en la que la Asamblea le pidió que, como norma, no prorrogara el mandato de los secretarios generales adjuntos ni de los subsecretarios generales por más de 10 años. Para tener en cuenta todos los aspectos de esta recomendación, sería necesario enmendar el apartado a) de la cláusula 4.5 para que dijera lo siguiente:

“Los secretarios generales adjuntos y los subsecretarios generales serán nombrados ordinariamente por un período inicial de hasta cinco años, que podrá ser prolongado o renovado. La duración total de los nombramientos en una misma categoría normalmente no excederá de diez años.”

9. En lo que respecta al apartado d) el Secretario General desea informar a la DCI que ha emprendido un examen de todos los aspectos de los arreglos contractuales disponibles para el personal de la Secretaría. Este proceso incluye conversaciones detalladas con el personal de la Organización y con los Estados Miembros. El informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos que presentó a la Asamblea General (A/55/253 y Corr.1), el Secretario General pasaba revista a las cuestiones pertinentes e indicaba su intención de continuar esas conversaciones y posteriormente formular recomendaciones a la Asamblea.

Recomendación III

“El Secretario General informará con antelación a los Estados Miembros de las vacantes de las categorías de secretario general adjunto y de subsecretario general, así como de las responsabilidades inherentes a esos cargos y las calificaciones que deberán poseer los candidatos.”

10. La descripción pormenorizada de la estructura orgánica y los mandatos de cada departamento y oficina, incluidas las funciones de los jefes de cada unidad de organización, figuran en los respectivos boletines del Secretario General, que están a disposición de todos los Estados Miembros. Como se ha señalado, al examinar las candidaturas para los cargos de secretario general adjunto y subsecretario general, el Secretario General recibe asesoramiento especializado y tiene en cuenta muchos factores, como la distribución geográfica y consideraciones relativas al género, así como las cualidades, aptitudes y calificaciones para las funciones de representación requeridas a este nivel. Además, en lo que respecta a informar a los Estados Miembros acerca de las vacantes existentes en las categorías de secretario general adjunto y subsecretario general, el Secretario General se atiene a lo dispuesto en el párrafo 5 de la sección II de la resolución 51/226 de la Asamblea General, de 3 de abril de 1997, en el que se le pide que anuncie todas las vacantes a fin de dar igual oportunidad a todos los funcionarios que reúnan las condiciones requeridas y fomentar la movilidad, en la inteligencia de que la facultad discrecional del Secretario General de efectuar nombramientos y conceder ascensos al margen de los procedimientos establecidos estará limitada a su Oficina Ejecutiva y a las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, así como a todas las categorías de enviados especiales.

B. Nombramientos para el cargo de director (D-2)

Recomendación IV

“La Asamblea General podrá decidir que las modalidades de nombramiento en los puestos de la categoría D-2 sean las siguientes:

a) En la selección de los candidatos, tanto internos como externos, se deberá velar por identificar a los que tengan una mentalidad orientada al logro de resultados, reconocida capacidad de gestión y capacidad de liderazgo (por ejemplo, visión estratégica; relaciones humanas; análisis creativo y capacidad de pensamiento conceptual; adaptabilidad y flexibilidad);”.

11. Se recomienda que en esta recomendación se utilicen los términos empleados para describir las competencias de gestión definidas mediante un proceso en el que han participado los funcionarios y el personal directivo de toda la Secretaría. Esas competencias son las siguientes: capacidad directiva, visión, delegación del poder de decisión, fomento de la confianza, gestión de la actuación profesional y buen criterio y capacidad de tomar decisiones. En bien de la coherencia, sería preferible mantener estos términos en lugar de introducir una nueva serie de competencias.

“b) El personal de la categoría D-2 de reciente contratación o los titulares de nombramientos de plazo fijo seleccionados para ocupar puestos de esta categoría deberán ser nombrados inicialmente por un período que no exceda de cinco años;”

12. Los candidatos internos para los cargos de categoría D-2 que son seleccionados para ocuparlos retienen la situación contractual que tenían en el momento de ser elegidos. En general, en el caso de los candidatos externos, los nombramientos son de plazo fijo y de uno o dos años de duración. Como norma, no se ofrecen en la Secretaría contratos de plazo fijo de más de dos o tres años de duración.

“c) A más tardar seis meses antes de la expiración del contrato inicial de un funcionario que ocupe un puesto de la categoría D-2, se deberá anunciar la vacante de ese puesto tanto interna como externamente;

d) El titular del puesto podrá presentar su candidatura ... siempre que presente junto con su candidatura los informes de evaluación de la actuación profesional correspondientes al desempeño de ese puesto.”

13. Al considerar la prolongación de un nombramiento, se evalúa al funcionario sobre la base de su actuación profesional.

Recomendación V

“En su informe sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General deberá proporcionar información relativa a los nombramientos que haya hecho en la categoría D-2, con indicación de la nacionalidad, el género y el tipo de contrato otorgado (nuevo contrato o renovación).”

14. Toda la información solicitada ya está incluida en el informe sobre la composición de la Secretaría (véase A/55/427, anexo, cuadro 1) (excepto la información sobre los tipos de contrato aplicables específicamente a la categoría D-2). En ese documento también figura información sobre el porcentaje de nombramientos contractuales en todas las categorías de personal. Es dudosa la utilidad de incluir esa información sobre

esta categoría en particular, dado el cúmulo de información detallada que ya se proporciona habitualmente.

C. Representación geográfica en los cargos de categoría superior

Recomendación VI

“La Asamblea General podrá señalar a la atención del Secretario General la permanente insuficiencia de la representación de muchos Estados Miembros, especialmente de los países en desarrollo, en los puestos de categoría superior y pedirle que tome medidas para mejorar la situación. Podrá también invitar al Secretario General a que informe sobre estas medidas a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones en el marco de su informe sobre la composición de la Secretaría.”

15. El Secretario General es plenamente consciente de que es necesario que haya una combinación geográfica lo más amplia posible en los puestos de categoría superior y siempre tiene presente dicho factor cuando selecciona a funcionarios para esas categorías. En el caso de los nombramientos de categoría D-2, su Grupo de funcionarios superiores examina todas las recomendaciones de los departamentos para velar por que se tengan plenamente en cuenta la representación geográfica y el equilibrio de género, junto con las disposiciones de la Carta relativas a la integridad y la actuación profesional. Como se mencionó anteriormente, en las categorías de subsecretario general y secretario general adjunto es muy importante la cuestión de la representación geográfica. Las estadísticas sobre representación geográfica en esas categorías se presentan todos los años a la Asamblea General en el informe sobre la composición de la Secretaría.

Recomendación VII

“El Secretario General deberá prestar especial atención a las reiteradas declaraciones hechas por la Asamblea General en el sentido de que ningún puesto, incluidos los de categoría superior, debe ser considerado de dominio exclusivo de un Estado Miembro o de un grupo de Estados.”

16. El Secretario General está al tanto de todas las disposiciones pertinentes de la Asamblea General y considera que no hay ningún puesto que sea dominio exclusivo de ningún Estado Miembro o grupo de Estados Miembros.

D. Representación de las mujeres

Recomendación VIII

“La Asamblea General podrá señalar a la atención del Secretario General la necesidad de:

- a) Mejorar el equilibrio de género en los puestos de las categorías de secretario general adjunto y de subsecretario general;
- b) Hacer especial hincapié en una mayor representación en los puestos de categoría superior de las mujeres de países en desarrollo así como de países con economías en transición.”

17. El Secretario General está decidido a mejorar el equilibrio de género en los puestos de categoría superior de la Organización y el nombramiento de varias mujeres para dirigir órganos principales de la Secretaría es muestra de ese compromiso. Sus nombramientos más recientes, una mujer de un país con economía en transición y otra de un país en desarrollo para ocupar puestos de categoría superior, mantienen la tendencia. El Secretario General seguirá haciendo esos nombramientos y seguirá informando de la evolución de la situación en sus informes sobre la composición de la Secretaría y sobre el adelanto de la mujer en la Secretaría. Además, aceptará las sugerencias concretas que le haga la Dependencia Común de Inspección en relación con las medidas que se podrían adoptar para mejorar la representación de las mujeres en los puestos de categoría superior.

E. Nombramientos en puestos de representante especial, enviado especial y otros cargos análogos

Recomendación IX

“El Secretario General deberá hacer un esfuerzo más sostenido con miras a:

- a) Aplicar el principio de la selección de candidatos a los cargos de representantes especiales, enviados especiales y otros cargos análogos sobre una base geográfica lo más amplia posible;
- b) Asegurar al mismo tiempo una representación más amplia de esos funcionarios por regiones geográficas;
- c) Mejorar el equilibrio de género en esos cargos.”

18. Por lo que se refiere al nombramiento de representantes especiales, enviados especiales y otros cargos análogos, el Secretario General quisiera destacar la naturaleza especialmente delicada y política de esos nombramientos y de las misiones que encabezan esos funcionarios. El Secretario General ha tomado nota de las recomendaciones del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/305-S/2000/809) a ese respecto, en el sentido de que el Secretario General debe sistematizar el método para seleccionar los jefes de las misiones, comenzando por la elaboración de una lista amplia de, entre otras cosas, candidatos a representantes o representantes especiales del Secretario General, en el marco de una distribución geográfica y de género equitativa y con los insumos de los Estados Miembros. Para tal fin, el Secretario General ha constituido un grupo que se encarga de supervisar los nombramientos de altos funcionarios con el fin de mejorar el proceso de selección.

F. Evaluación de los funcionarios de las más altas categorías de la Secretaría de las Naciones Unidas

Recomendación X

“La Asamblea General podrá pedir al Secretario General que le informe cada dos años sobre el alcance de la aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional a los funcionarios de categoría superior.”

19. El sistema de evaluación de la actuación profesional se aplica a todos los funcionarios, incluidos los que informan directamente al Secretario General (ST/SGB/1999/18). A partir de febrero de 2000, el Secretario General instauró un nuevo instrumento que exige a los jefes de los departamentos que definan claramente los objetivos y los resultados que pretenden alcanzar. Dicho instrumento, el plan de gestión de los programas, define las contribuciones que los jefes de departamento harán a la Organización junto con indicadores de la actuación profesional mensurables para cada objetivo. Tales objetivos se han relacionado directamente con los mandatos de los Estados Miembros, según se establece en el plan de mediano plazo. Los jefes de los departamentos también establecen sus objetivos de gestión de los recursos humanos y financieros, indicadores de progreso y objetivos para mejorar la productividad.

20. El Secretario General se ha reunido con todos los jefes de departamento para examinar los planes y los objetivos propuestos para el año entrante. En el futuro, el examen también abarcará los logros alcanzados en años anteriores. En el examen se comparará la actuación real con los indicadores de actuación establecidos el año anterior y se hará hincapié en la forma de determinar los motivos por los que se lograron o no se lograron los objetivos, con el fin de sacar provecho de los logros y considerar las medidas que pueda ser necesario adoptar.

21. El valor de tal instrumento de gestión es que el Secretario General utiliza el documento para examinar la evolución de los trabajos, responsabilizando así a los más altos funcionarios de sus acciones y ayudándolos también si necesitan su apoyo y orientación. De esta forma, el Secretario General ha institucionalizado el marco para la rendición de cuentas al más alto nivel de gestión de la Organización.

22. Por lo que se refiere a otros puestos de categoría superior, el Secretario General está plenamente dispuesto a informar cada dos años a la Asamblea General sobre el alcance de la aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional a los funcionarios de categoría superior como parte de su informe sobre la aplicación del proceso general de gestión de la actuación profesional, que incluye el sistema de evaluación. Un elemento fundamental de la reforma de los recursos humanos es la medida en que los gestores se responsabilizan de todos los aspectos del proceso, que comprende la planificación del trabajo, la supervisión permanente de la actuación profesional, la comunicación de resultados y el desarrollo del personal.

G. Nombramientos de categoría superior en los programas y fondos de las Naciones Unidas

Recomendación XI

“La Asamblea General podrá exhortar a los jefes ejecutivos de los programas y fondos de las Naciones Unidas a que asignen mayor importancia a la cuestión de asegurar que la contratación de personal de las categorías superiores se haga sobre una base geográfica lo más amplia posible.”

23. El Secretario General apoya esta recomendación.