



# Asamblea General

Distr. general  
21 de junio de 2013  
Español  
Original: inglés

---

## Sexagésimo séptimo período de sesiones

Temas 135 y 136 del programa

### Gestión de los recursos humanos

#### Dependencia Común de Inspección

## **Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia**

### **Nota del Secretario General**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia” (véase A/67/888).

#### *Resumen*

El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia” (A/67/888) evalúa, en el contexto de las distintas necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuestiones de eficiencia, transparencia y equidad en el proceso de contratación, teniendo en cuenta principios como la representación geográfica, el equilibrio entre los géneros y la igualdad entre los idiomas oficiales de trabajo.

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



## I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia” (A/67/888) evalúa, en el contexto de las distintas necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuestiones de eficiencia, transparencia y equidad en el proceso de contratación, teniendo en cuenta principios como la representación geográfica, el equilibrio entre los géneros y la igualdad entre los idiomas oficiales de trabajo. En el informe también se examinan las normas, políticas y procedimientos de contratación de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y se presta especial atención a la contratación externa para nombramientos de un año o más. Además, en él se presenta un análisis comparativo que arroja características comunes y diferencias y permite discernir una serie de buenas prácticas.

## II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con beneplácito el informe. En general, apoyan sus recomendaciones y confirman que sus normas, prácticas y procesos de dotación de personal se atienen a los principios fundamentales expuestos en el informe y a la vez tienen en cuenta las directrices formuladas por sus órganos rectores. Las organizaciones ven de buen grado el esfuerzo hecho para presentar en el informe de forma consolidada las prácticas y operaciones vigentes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, pues ello las ayudará a seguir mejorando sus actividades de contratación y dotación de personal. Las organizaciones convienen en que es necesario armonizar mejor las prácticas de contratación en todo el sistema y, en principio, acogen con agrado los 15 criterios y las 4 recomendaciones que contiene el informe y que van dirigidos a promover la eficiencia, transparencia y equidad del proceso de contratación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

3. Algunas organizaciones consideran que varias de las medidas propuestas, como los centros de evaluación o el sistema de contratación electrónica, pueden resultar costosas y, por tanto, difíciles de poner en práctica en una época de limitaciones financieras, sobre todo en el caso de las organizaciones más pequeñas. Observan también que el informe menciona requisitos para la contratación de cumplimiento obligatorio, lo cual, según algunos organismos, es una condición excesivamente restrictiva y que no siempre sería práctica para sus propios fines. No obstante, las organizaciones son plenamente conscientes de la necesidad de asegurar que la contratación sea imparcial y coherente y están empeñadas en mejorar sus prácticas actuales y aplicar las recomendaciones que figuran en el informe.

## III. Observaciones y recomendaciones concretas

### Recomendación 1

**Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, al contratar candidatos externos con contratos de plazo fijo de un año o más de duración, se guiaran por los 15 criterios de contratación propuestos en el presente estudio.**

4. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyan esta recomendación, que está dirigida a los órganos legislativos, y en su mayoría indican que esos criterios ya constituyen una práctica estándar. Advierten sin embargo que en algunos casos la utilización de los criterios puede conducir a una situación en que se apliquen normas menos rigurosas o, puede, como mínimo, plantear un conflicto intrínseco, y citan, por ejemplo, el criterio 14, que alienta a mantener el equilibrio entre los géneros, y el criterio 15, que se refiere a la distribución geográfica equitativa. Aunque en ambos casos el criterio reconoce que la “eficiencia, competencia e integridad” es la consideración primordial en el proceso de contratación, los organismos señalan que entre los dos criterios existe una tensión que no siempre podrá resolverse de manera equitativa. Las organizaciones señalan también que, si bien apoyan el criterio 9, sobre la armonización de los requisitos, su aplicación puede conllevar una reducción de los requisitos académicos mínimos y, al mismo tiempo un aumento de los requisitos lingüísticos, y que ello podría considerarse un factor que pondría en desventaja a candidatos de algunos países y causaría a la larga una disminución de la reserva de candidatos cualificados.

5. Además, algunos criterios, en particular el criterio 15, no reflejan plenamente las realidades a que se enfrentan las organizaciones en materia de financiación, en lo que respecta a la diferencia entre las contribuciones voluntarias y las cuotas, y la necesidad ulterior de atender los intereses de los países contribuyentes en cuanto al número de sus nacionales que forma parte del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por consiguiente, para algunas organizaciones, la contratación estratégica y selectiva no solo toma en consideración la distribución geográfica equitativa entre los Estados Miembros, sino también las diferentes prioridades en distintos momentos, como la necesidad de atender las preocupaciones de los países contribuyentes insuficientemente representados. No obstante, los organismos destacan que sus principios de contratación promueven la mayor representación geográfica posible de nacionalidades en todos los niveles y que la diversidad de nacionalidades del personal es una prioridad en el proceso de selección.

6. Las organizaciones señalan también que al aplicar la recomendación será necesario adaptar los criterios en dependencia del tamaño de las organizaciones y de sus mandatos. Preocupa a algunas organizaciones la conclusión expuesta en el informe de que “los motivos para las excepciones” al procedimiento de contratación deben comunicarse al órgano legislativo interesado. Las organizaciones observan que se procura reducir al mínimo las excepciones a los procedimientos de contratación estándar y que estas siempre se ajustan a las disposiciones de los reglamentos de las organizaciones en cuestión.

7. No obstante estas observaciones, las organizaciones suscriben plenamente los 15 criterios propuestos por la Dependencia Común de Inspección y ya están trabajando por cumplir los criterios que aún no se han aplicado del todo.

## **Recomendación 2**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar informes periódicos a los órganos legislativos sobre la delegación de la autoridad en materia de contratación, los mecanismos de rendición de cuentas establecidos en relación con la autoridad delegada y los resultados obtenidos, de conformidad con el criterio 4.**

8. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyan y acogen con agrado esta recomendación. Observan que en algunas organizaciones ya existen mecanismos en forma de informes bienales que se presentan a los órganos legislativos y rectores cuando se realiza un examen de la contratación.

### **Recomendación 3**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían reducir a no más de 30 días el período durante el cual se anuncian las vacantes, solicitando la aprobación de los órganos legislativos cuando proceda.**

9. Si bien la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyan y acogen con agrado esta recomendación, algunas de ellas afirman que una reducción del período de anuncio de las vacantes puede reducir la calidad de los solicitantes, dado que no todas las vacantes se anuncian a través de la conocida red Inspira.

### **Recomendación 4**

**El Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación debería seguir proponiendo iniciativas para armonizar las prácticas de contratación y ampliar el alcance de sus actividades a este respecto.**

10. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyan y acogen con agrado esta recomendación. Hay organizaciones que, por ejemplo, están participando en la iniciativa de armonización de las prácticas institucionales del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, que se centra en la contratación común de personal del Cuadro de Servicios Generales y oficiales nacionales en los lugares de destino sobre el terreno. Esa iniciativa, dirigida por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, contribuirá a simplificar el proceso de búsqueda y contratación de personal a nivel local y aumentará el nivel de colaboración entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cada país.

11. Las organizaciones convienen en que de manera general es necesario armonizar las prácticas institucionales y, junto con otros organismos, participar sistemáticamente en esos esfuerzos a través de los mecanismos subsidiarios de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.