

NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA
GENERAL



Distr.
GENERAL

A/35/418
9 septiembre 1980
ESPAÑOL
ORIGINAL FRANCES

Trigésimo quinto período de sesiones
Temas 96 y 99 del programa provisional*

DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Tercer informe sobre la aplicación de las reformas relativas a la
política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General el texto del informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Tercer informe sobre la aplicación de las reformas relativas a la política de personal aprobadas por la Asamblea General en 1974" (JIU/REP/80/9).

* A/35/150.

JIU/REP/89/9

TERCER INFORME SOBRE LA APLICACION DE LAS REFORMAS RELATIVAS A LA
POLITICA DE PERSONAL APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN 1974

por
Maurice Bertrand
Dependencia Común de Inspección

Ginebra, agosto de 1980

/...

INDICE

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. OBJETIVO DEL INFORME: METODOS DE SELECCION	1 - 5	6
II. CONCURSO PARA EL PASO DE FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES AL CUADRO ORGANICO	6 - 15	10
Dificultades surgidas en el período de transición .	7	10
Naturaleza de las pruebas	8	12
Prueba común	9	14
Pruebas especiales	10	15
Entrevista oral	11	16
Organización de los jurados y corrección de las pruebas	12	16
Organización material del concurso	13	17
Estadísticas sobre la participación en el concurso	14	17
Enseñanzas del primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico	15	18
III. POSIBILIDAD DE GENERALIZAR LA SELECCION POR CONCURSO PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS JOVENES DEL CUADRO ORGANICO	16 - 23	20
Conveniencia de la generalización del concurso para la contratación de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico	16	20
Posibilidad de la generalización	17	21
Cómo podría funcionar el sistema de contratación por concurso	18	23
Concurso por grupos ocupacionales con pruebas espe- ciales para cada grupo	19	23
El principio de la "lista de reserva" y su funcionamiento	20	24
Concursos nacionales organizados simultáneamente por grupos de países y que abarquen todo el mundo en un período de dos años	21	25
Período de transición y fecha de establecimiento del régimen definitivo	22	26
Resumen y conclusiones	23	19
IV. CONTRATACION DE FUNCIONARIOS DE LA CATEGORIA P-3 .	24 - 28	27

/...

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
V. SISTEMATIZACION DE LA UTILIZACION DE LISTAS (ROSTERS) PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS DE LAS CATEGO- RIAS P-4 Y SUPERIORES	29 - 31	29
Posibilidad de mejorar los métodos de contratación en las categorías P-4 y superiores. Principio en que se basaría una posible reforma	29	29
Estudios previos necesarios	30	29
Utilización de las listas	31	30
VI. MEDIOS NECESARIOS Y POSIBLE REVISION DE LA ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE PERSONAL	32 - 33	33
Medios necesarios. Costo del período de transición	32	33
Posible revisión de la estructura de la Oficina de Personal	33	33
VII. RECOMENDACIONES PRINCIPALES	1 - 4	34

/...

CAPITULO I

/OBJETIVO DEL INFORME METODOS DE SELECCION/

1. En su resolución 35/143, la Asamblea General pidió a la Dependencia Común de Inspección que estudiara la aplicación de las disposiciones de esa resolución relativas a las reformas de la política de personal y que la informara al respecto en su trigésimo quinto período de sesiones 1/.

En el presente informe el tercero de la serie de informes sobre la aplicación de las reformas 2/, se trata de atender esa petición. El Secretario General ha preparado paralelamente un informe en el que se recogen las medidas adoptadas en 1979 y 1980 en aplicación de dicha resolución (referencia desconocida al redactarse este informe).

2. Hoy se considera que la aplicación de las reformas de la política de personal es una labor a largo plazo. Se han cubierto algunas etapas desde que la Asamblea General aprobó hace más de seis años las principales orientaciones de esa política, pero todavía habrá de transcurrir, sin duda, varios años para que realmente se decida y se aplique el conjunto de las reformas.

Los profundos cambios necesarios se efectúan con arreglo a un proceso de maduración que comprende en particular, la formulación de conceptos y su aceptación, el establecimiento de mecanismos nuevos y su experimentación, la adopción de medidas transitorias y la adopción de decisiones precisas por la Asamblea General respecto de muchos puntos. Esas decisiones de la Asamblea son los jalones que marcan las diferentes etapas.

Puede considerarse que se han cumplido, al menos parcialmente las etapas siguientes

- La clasificación de los puestos del cuadro orgánico,

Una utilización más amplia de las listas de candidatos ("rosters"),

- El establecimiento de un concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico,

1/ En el mismo párrafo también se hacía referencia a las disposiciones relativas al mejoramiento de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y en las categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas. El informe preparado por el Inspector Solm, titulado "Situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores" informe sobre los progresos realizados (documentos JIU/PSJ/80/4 y A/35/182) responde a esa parte de la resolución.

2/ Los dos informes precedentes figuran en los documentos JIU/RFP/76 (A/C.5/32/57) y JIU/RFP/78/4 (A/33/228).

/...

- Algunas experiencias de contratación externa de funcionarios jóvenes, mediante concurso, en algunos países.

Dista mucho de haberse sacado todas las consecuencias de esas diversas modificaciones. Por otra parte, todavía faltan por estudiar muchas cuestiones

- La aplicación con carácter general de los métodos de selección por concurso,
- La clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales,
- El mejoramiento de las perspectivas de carrera,
- La definición de los grupos ocupacionales y su utilización para la gestión y la contratación,
- La adopción de un sistema integrado de gestión, etc. 3/.

En el informe del Secretario General se exponen los esfuerzos realizados en las distintas esferas. Dada la situación actual, consideramos más útil y más eficaz dedicar la mayor parte de este tercer informe a cuestiones sobre las que la Asamblea General pueda tomar decisiones precisas, en vez de volver a hacer una exposición general del conjunto de los problemas.

3. A este respecto, cabe señalar que en la resolución 33/143 de la Asamblea General, sobre cuestiones relativas al personal, en la que se pedía al Secretario General que adoptara determinadas medidas y directrices con respecto a la contratación de personal del cuadro orgánico (apartados a) a i) del párrafo 1 de la parte I), se definen de manera más precisa que en cualquier otra resolución anterior los criterios generales de la política de contratación. En ella se describen en particular los métodos de publicidad, la utilización de la lista de candidatos, la definición de los grupos ocupacionales, las condiciones para el paso por concurso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico y la utilización de métodos de selección por concurso para la contratación de funcionarios de las categorías P-1 y P-2. Parece necesario citar íntegramente aquí los apartados g), h) e i) del párrafo 1 de la parte I de esa resolución, en la que se pide al Secretario General que adopte las medidas siguientes.

"g) Limitar el pasaje de personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico a las categorías P-1 y P-2, permitir tal pasaje en relación con hasta el 30% del total de los puestos disponibles para nombramientos en dichas categorías y efectuar la contratación correspondiente exclusivamente mediante métodos de selección por concurso entre el personal del cuadro de servicios generales que tenga por lo menos cinco años de experiencia y que posea una capacitación académica postsecundaria.

3/ El anexo I del segundo informe sobre la aplicación de las reformas (A/33/228) contenía un cuadro en el que se mostraban la situación y las medidas que faltaban por tomar en 1978.

/...

h) Emplear métodos de selección por concurso, en consulta con los gobiernos interesados, organizados sobre una base nacional, subregional o regional, para la contratación de funcionarios de las categorías P-1 y P-2, con miras a hacer más equitativa la distribución geográfica de los puestos en la Secretaría,

i) Elaborar las medidas necesarias para proteger la confidencialidad y la objetividad de los métodos de selección descritos más arriba y asegurar que en los métodos de examen se tenga en cuenta la diversidad cultural y lingüística de los Estados Miembros de las Naciones Unidas."

4. En consecuencia, la cuestión de los métodos de contratación parece haber alcanzado en 1980 un grado de madurez suficiente para tener una idea de conjunto y poder aplicar una política global. Los principales responsables de la Oficina de Personal con los que se pudo establecer una valiosísima colaboración para la preparación del presente informe, parecen compartir esa opinión.

Por último, la definición precisa de una política de contratación y el establecimiento de mecanismos modernos para el futuro darían una sólida base que permitiría formular más fácilmente una política de personal de conjunto.

Las decisiones que la Asamblea General pudiera considerar necesario adoptar en relación con estos problemas deberían, a mi juicio, referirse fundamentalmente a las cuestiones siguientes:

- La utilización con carácter general de concursos para la contratación de personal joven del cuadro orgánico (categorías P-1 y P-2 y tal vez, ulteriormente, P-3).

- Utilización sistemática de las listas de candidatos ("rosters") para la contratación de personal de las categorías superiores.

Las propuestas que se hacen a este respecto requieren, en especial, la realización de un examen crítico de la experiencia obtenida en los concursos realizados en los últimos años y, sobre todo, en el primer concurso para el caso de funcionarios del cuadro de servicios generales y el cuadro orgánico.

5. Por consiguiente, en los capítulos que figuran a continuación se examinarán las cuestiones siguientes:

- La experiencia adquirida con los concursos y, en particular, con el primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico (capítulo II),

- La posibilidad de aplicar con carácter general las medidas de selección mediante concurso de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico (capítulo III),

- La selección de personal del cuadro orgánico de la categoría P-3 (capítulo IV).

/...

- La utilización sistemática de las listas de candidatos ("rosters") para la selección de funcionarios de otras categorías del cuadro orgánico (capítulo V),

- Los medios que deben emplearse y la eventual revisión de la estructura de la Oficina de Personal (capítulo VI).

En el capítulo VII se resumirán las principales recomendaciones.

/...

CAPITULO II

CONCURSO PARA EL PASO DE FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES AL CUADRO ORGANICO

6. En el apartado g) del párrafo 1 de la parte I de la resolución 33/143 de la Asamblea General, ya citada, se regula de manera precisa el paso de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. El establecimiento de un concurso y la limitación numérica (el 30% del total de los puestos disponibles cada año para nombramientos en las categorías P-1 y P-2) 4/ representan un cambio radical respecto de la práctica anterior, cuyos inconvenientes son suficientemente conocidos para tener que mencionarlos de nuevo aquí 5/. En cumplimiento de lo dispuesto en esa resolución, a fines de 1979 y comienzos de 1980 pudo organizarse el primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. Aunque, como se observará más adelante, esa primera experiencia se desarrolló en condiciones difíciles, esencialmente a causa de los problemas derivados del paso de un sistema de promoción a otro, el mismo hecho de que se realizara el concurso constituye un importante éxito técnico.

7. Dificultades surgidas en el período de transición

a) La aplicación del principio enunciado en la resolución 33/143 y de las disposiciones prácticas relativas a la organización material del concurso 6/ tropezó con el hecho de que los puestos de las categorías P-1 y P-2 que el Secretario General había pedido a los departamentos que identificaran con miras al concurso ya estaban en gran parte ocupados, con carácter temporal y conforme a una práctica establecida desde hacía muchos años, por funcionarios del cuadro de servicios generales que esperaban ser ascendidos al cuadro orgánico. Esos funcionarios, que a veces habían ocupado puestos de las categorías P-1 y P-2 durante períodos de hasta dos o tres años, consideraron que tenían derechos adquiridos con anterioridad a la aprobación de la resolución 33/143 y pidieron que se tuviera en cuenta su situación.

b) El Secretario General, después de algunas dudas sobre la actitud que debía adoptar con respecto a la oposición de los funcionarios directamente interesados y de una parte del personal a la idea misma del concurso, se vio obligado a adoptar dos medidas con el fin de tener en cuenta esas condiciones excepcionales:

4/ Ese total comprende los funcionarios objeto de contratación externa y los ascensos de funcionarios del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

5/ Véanse los tres informes siguientes sobre los problemas relativos al personal JIU/REP/71/7 (párrafos 425 y 426 y recomendación 14). JIU/REP/76/8 (párrafo 23 e inciso g) del apartado A del párrafo 33) y, sobre todo, JIU/REP/78/4 (capítulo II y recomendación 2). Véase asimismo el informe relativo al personal del cuadro de servicios generales JIU/REP/77/4 (párrafos 79 a 82 y recomendación 10).

6/ Véanse párrs. 8 y 13.

/...

- Por una parte, las disposiciones que figuran en los párrafos 26 y 27 de la circular ST/AI/268, de 29 de agosto de 1979, a saber:

"Se considerará que los funcionarios del cuadro de servicios generales o de categorías conexas que hayan sido destinados a un puesto de P-1 o P-2 previsto en la plantilla y que hayan desempeñado esas funciones antes del 1.º de abril de 1979, hayan o no percibido un subsidio por funciones especiales, cumplen las condiciones requeridas en materia de estudios postsecundarios.

A los funcionarios a que se hace referencia en el párrafo 26 supra que se presenten al concurso se les aumentará en un 10% la nota obtenida en la prueba escrita para el paso a un puesto perteneciente al grupo profesional correspondiente, a condición de que, en el último informe periódico, hubieran obtenido la apreciación de "actuación profesional satisfactoria".

- Por la otra, la circular ST/AI/268/Add.1, de 6 de diciembre de 1979, en la que se anuncia la adopción de medidas transitorias aplicables a los funcionarios del cuadro de servicios generales que antes del 20 de diciembre de 1978 (fecha de la aprobación de la resolución 33/143) ocuparan puestos de P-1 y P-2 sometidos a concurso y respecto de los cuales se adoptó un procedimiento especial de evaluación. Ese procedimiento se aplicó a 27 de los 51 puestos inicialmente sometidos a concurso y tenía por finalidad determinar si entre los funcionarios del cuadro de servicios generales que ocupaban los puestos había algunos cuyo ascenso al cuadro orgánico pudiera haber estado justificado sin presentarse al concurso (aparte de la prueba general que ya se había realizado en el momento de la publicación de la circular). Esta evaluación especial, llevada a cabo por el jurado central, dio los resultados siguientes:

o De los 27 funcionarios interesados, 24 fueron ascendidos en virtud de la evaluación especial. El jurado consideró asimismo que otros 11 funcionarios respondían exactamente a los mismos criterios. La Secretaría explicó esta iniciativa, que no se basaba en ninguna decisión anterior del Secretario General, de la manera siguiente: "Después de una investigación, el jurado central determinó que esos funcionarios cumplían los criterios necesarios para ser ascendidos conforme a las medidas transitorias". El Secretario General aprobó ulteriormente este procedimiento por la circular ST/IC/80/47, de 14 de julio de 1980.

o Hubo que añadir 35 puestos a la lista de los previstos inicialmente para el concurso, con lo que el número total de ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico en 1979 ascendió a 86, es decir, el 71,6% del total de los puestos disponibles para nombramientos de P-1 y P-2 en 1979, cifra 2,3 veces superior al 30% autorizado por la resolución 33/143 de la Asamblea General.

El hecho de no haber previsto y solucionado desde el principio el problema de los puestos de P-1 y P-2 ocupados por funcionarios de la categoría de servicios generales provocó el descontento de los interesados, que consideraban que tenían

/...

deben a ser ascendidos sin someterse a concurso, y, por otra parte, llevó a la adopción de una decisión administrativa por la que se aumentó en proporciones considerables el número de los puestos reservados para la promoción de funcionarios de la categoría de servicios generales al cuadro orgánico. Sin embargo, hay que subrayar también que la lista inicial de los 51 puestos objeto de concurso superaba el 30% autorizado por la resolución de la Asamblea General (51 puestos equivalentes al 42,5%).

Esta situación aberrante, debida a la superposición de medidas a veces contradictorias, no puede justificarse por las circunstancias excepcionales en que se desarrolló el primer concurso para el paso de la categoría de servicios generales al cuadro orgánico. Parece evidente que en el futuro no se debería plantear el problema de la ocupación provisional de puestos de P-1 y P-2 por funcionarios del cuadro de servicios generales. Por lo tanto, podrá aplicarse normalmente el procedimiento descrito en la circular ST/AI/268 (es decir, determinación previa de todos los puestos de P-1 y P-2 vacantes en el año del concurso y selección por el jurado central de un número de puestos que corresponda al 30% del total).

8. Naturaleza de las pruebas

Además del apartado g) del párrafo 1 de la parte I de la resolución 33/143 ya citada, la organización práctica del concurso fue acompañada de la publicación de una serie de textos administrativos cuyo análisis en el presente documento sería demasiado prolijo ^{7/}. Recordemos simplemente que la celebración del concurso exigió un considerable trabajo de concepción y de organización. La estructura así establecida durante este primer concurso debería facilitar el desarrollo de concursos ulteriores.

7/ Véanse:

1. El boletín del Secretario General ST/SGB/173, de 29 de agosto de 1979, en el que se anuncia la modificación del procedimiento para el ascenso del cuadro orgánico;
2. La circular ST/AI/268, de 29 de agosto de 1979, que contiene información complementaria sobre la organización del concurso en 1979;
3. La circular ST/IC/79/54, de 4 de septiembre de 1979, que contiene la lista de los 47 puestos sometidos a concurso;
4. La circular ST/IC/79/65, de 9 de octubre de 1979, en la que se anuncia la constitución del jurado central para el concurso de 1979;
5. La circular ST/IC/79/54/Add.1, de 3 de octubre de 1979, en la que se anuncian tres puestos suplementarios, con lo que el número de puestos asciende a 50.

/...

En conformidad con la circular ST/AI/268, el concurso constaba de tres pruebas:

- a) Una prueba común, destinada a evaluar la capacidad de análisis del candidato, sus aptitudes para la reacción y su conocimiento de la Organización
- b) Una prueba especial para cada grupo profesional destinada a evaluar los conocimientos del candidato en la esfera de que se tratara y su actitud para trabajar en ella"
- c) Una entrevista oral.

7/ (continuación)

6. La circular ST/IC/79/66, de 3 de octubre de 1979, que contiene información sobre la estructura de las pruebas escritas del concurso y en la que se reagrupan los puestos sometidos a concurso por grupos ocupacionales
7. La circular ST/IC/79/75, de 16 de noviembre de 1979, en la que se anuncia que las pruebas comunes se celebrarán el 24 de noviembre de 1979, pero que las pruebas especiales se retrasarán hasta enero o febrero de 1980
8. La circular ST/AI/268/Add.1, de 6 de diciembre de 1979, en la que se anuncia la adopción de medidas transitorias respecto de los funcionarios del cuadro de servicios generales que ocupaban puestos sometidos a concurso antes del 20 de diciembre de 1976 y en relación con los cuales se decidió aplicar un procedimiento especial de evaluación (procedimiento aplicado a 27 de los 51 puestos),
9. La circular ST/IC/79/66/Add.1, de 11 de enero de 1980, que contiene información complementaria sobre la estructura de las pruebas especiales
10. La circular ST/IC/80 de 27 de marzo de 1980, en la que se anuncia la constitución de jurados especiales
11. La circular ST/IC/79/66/Add.2, de 30 de abril de 1980, que contiene información sobre la estructura y las modalidades de la prueba oral
12. La circular ST/IC/80/47, de 14 de julio de 1980, en la que se anuncian los resultados del procedimiento de evaluación especial (decidido por la circular ST/AI/268/Add.1) y en la que figura la lista de los puestos de sustitución.

/...

se atribuyeron a las pruebas los coeficientes siguientes:

- a) Prueba común 30
- b) Prueba especial 45
- c) Entrevista 25

En la calificación de las pruebas escritas se utilizó un baremo que iba de 0 a 75. Los candidatos cuya nota no fuera inferior a 25 puntos a la del candidato que mejor nota hubiera obtenido para cada puesto fueron convocados para la celebración de una entrevista con el jurado correspondiente al grupo ocupacional del puesto elegido (véase la circular ST/11/260 párr. 14).

c. Prueba común

Según la circular ST/11/260, la prueba común tenía por objeto evaluar la capacidad de análisis del candidato, sus aptitudes para la redacción y su conocimiento de la Organización. Esta prueba estaba compuesta de tres partes:

La parte A (30% de los puntos asignados a la prueba común) contenía 10 preguntas que se referían casi exclusivamente a la estructura, funciones y procedimientos de las Naciones Unidas. Las preguntas eran en general sumamente precisas (por ejemplo, La función de la CCAAP de la Asamblea General es la siguiente o En su quinto periodo de sesiones, celebrado en 1950 la Asamblea General aprobó una resolución titulada Unión pro paz. ¿Cuáles son las principales disposiciones de esa resolución?) y presuponen conocimientos de tipo escolar de los mecanismos de las Naciones Unidas. Al parecer se procedió de esta manera, que no deja lugar a la imaginación o al ingenio de los candidatos, para que la prueba tuviera una gran objetividad 8/.

La parte B (35% de los puntos) constaba de dos problemas que, según la circular ST/IC/79/66, debían dar a los candidatos la oportunidad de demostrar su espíritu de análisis. Efectivamente los dos problemas elegidos, que correspondían a situaciones verosímiles exigían facultades de organización y de análisis. Incluso cabe preguntarse si los examinadores no han exagerado deliberadamente la complejidad de las situaciones imaginadas a fin de aumentar la selectividad de las pruebas.

La parte C (35% de los puntos) era el texto de un discurso que debía resumirse reduciéndolo a un tercio de su extensión y poniéndolo en tercera persona. Nos parece que esta prueba corresponde plenamente a las finalidades del concurso.

8/ La Secretaría procuró así tener en cuenta el apartado i) del párrafo 1 de la primera parte de la resolución 33/143, relativo a la objetividad de los métodos de selección.

135/113

01 01

1 1 1

La estructura de la prueba de conocimientos se divide en tres partes: la primera, la segunda y la tercera. La primera parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio. La segunda parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio. La tercera parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio.

Prueba de conocimientos

La prueba de conocimientos se divide en tres partes: la primera, la segunda y la tercera. La primera parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio. La segunda parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio. La tercera parte consiste en la redacción de un informe o un memorando que represente un caso de estudio.

- especialistas en administración
- especialistas en ciencias sociales
- economistas
- estadísticos matemáticos
- archiveros conservadores y bibliotecarios
- contadores comprobadores de cuentas y analistas financieros
- especialistas en elaboración electrónica de datos

Cada prueba consta de uno o varios ejercicios de redacción. Se debía redactar un informe, una carta o un memorando que representaran cerca del 70% de los puntos así como de preguntas que requerían respuestas más breves (30% de los puntos). El objeto de las pruebas especiales, según la circular ST/TC/SC/51/Add.1, fue "la alguna información sobre este punto es determinar qué candidatos poseen conocimientos generales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo de un grupo profesional y verificar los conocimientos relacionados con el trabajo de un grupo profesional determinado y no conocimientos detallados relativos a las atribuciones y responsabilidades de un puesto determinado".

La lectura de las preguntas formuladas para los diferentes grupos ocupacionales da a veces la impresión de que las pruebas requieren conocimientos muy específicos que pocos funcionarios del cuadro de servicios generales poseen y que son difíciles de adquirir al no haber un sistema de formación previo al examen para cada uno de los grupos ocupacionales. El examen de los resultados y la experiencia

9/ Por ejemplo, el caso del grupo de los especialistas de nuestra comisión las premisas relativas a las diferentes etapas del proceso de la investigación o a la composición y las funciones del Comité Consultivo de la

/.

adquirida en este primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico debería permitir introducir algunos cambios en la estructura de las pruebas especiales 10/.

11. Entrevista oral

En el momento de la redacción definitiva del presente informe, no se habían terminado todavía las pruebas orales. Por consiguiente, no podemos dar ninguna información sobre su desarrollo ni sobre sus resultados.

12. Organización de los jurados y corrección de las pruebas

La circular ST/AI/268 disponía que la prueba común sería calificada por el jurado central y las especiales por los jurados competentes para cada uno de los grupos ocupacionales. La constitución de los jurados se efectuó, al parecer, en condiciones satisfactorias. Si bien los jurados especializados pudieron efectuar en buenas condiciones la corrección de las pruebas especiales, no ocurrió lo mismo con la prueba común. En efecto, el jurado central se ocupó principalmente de los problemas resultantes de las medidas transitorias mencionadas en el párrafo 7 de este informe. En particular, hubo de evaluar las calificaciones postsecundarias de los candidatos y efectuar la revisión especializada de los 35 funcionarios del cuadro de servicios generales que ya ocupaban puestos de P-1 y P-2 admitidos al concurso. En estas condiciones, la corrección de las pruebas comunes estuvo a cargo de correctores especialmente designados.

Como las dificultades se debieron esencialmente al carácter excepcional del concurso de 1979, normalmente ya no deberían repetirse en ulteriores exámenes. El concurso hizo posible, en todos los casos, establecer una serie de mecanismos (distribución de funciones entre el servicio de exámenes, el jurado central y los jurados especializados) cuyo funcionamiento satisfactorio pudo demostrarse, aunque hubo algunos retrasos debidos a la situación especial en que se desarrolló el concurso.

10/ Por otra parte, cabe preguntarse si no sería conveniente modificar las disposiciones de la circular ST/IC/79/66/Add.2 por las que se rige la admisión de los candidatos a la entrevista oral. En efecto, el párrafo 2 de esa circular dispone que "Una vez determinadas las notas de las pruebas especiales, el total de las notas obtenidas en la prueba común y en las pruebas especiales se convertirá en función de un baremo de 0 a 75. Para cada grupo profesional, los candidatos cuya nota así convertida no sea inferior en más de 25 puntos a la mejor nota serán normalmente convocados a una entrevista por el jurado competente". Parece que el resultado de esta disposición ha sido que, en ciertas pruebas especiales en las cuales la mejor nota obtenida no era muy alto, se ha admitido a la entrevista oral un número anormalmente alto de candidatos.

/...

13. Organización material del concurso

A pesar de las dificultades encontradas, el hecho de que se pudiera hacer participar en el concurso a candidatos procedentes de 26 lugares de destino concentrados en 12 centros de examen puede considerarse un éxito técnico y una demostración de la viabilidad del procedimiento preparado por el servicio de exámenes 10 bis/. Gracias a la utilización de las sedes de las comisiones económicas regionales y de otras oficinas de las Naciones Unidas, la organización material no planteó problemas insuperables. Se aseguraron correctamente la simultaneidad y la confidencialidad de las pruebas escritas y se pudieron organizar debidamente los viajes de los jurados para las entrevistas, que se desarrollaron en cuatro lugares de destino.

Por lo demás, es importante que se haya podido establecer una estructura ligera que abarca un número considerable de países: esto facilitará la organización de los próximos concursos para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, así como, posiblemente, de concursos semejantes para la contratación externa (véase el capítulo III).

14. Estadísticas sobre la participación en el concurso

La participación puede resumirse de la siguiente manera:

- Prueba común: 654 convocados*
 527 presentados
- Pruebas especiales: 1.128 convocados*
 684 presentados

Los candidatos se distribuyen por grupos ocupacionales elegidos como sigue:

	<u>Convocados</u>	<u>Presentados</u>
- Especialistas en administración	512	318
- Especialistas en ciencias sociales	259	146
- Contadores, comprobadores de cuentas y analizadores	120	88
- Economistas	95	56
- Archiveros, bibliotecarios	86	41
- Elaboradores de datos	45	29
- Estadísticos	11	6
	1 128	684

(* La diferencia entre estas dos cifras se debe a que, aunque sólo 434 candidatos fueron admitidos a las pruebas especiales, un número muy grande de candidatos se presentaron a dos o tres pruebas especiales. Por otra parte, algunos candidatos que se habían presentado a la prueba común fueron eximidos de la prueba especial, conforme a las medidas transitorias enunciadas en la circular ST/AI/268/Add.1.)

10 bis/ Cf. mapa anexo.

/...

En cuanto a la nacionalidad, los 43^h candidatos admitidos a las pruebas especiales se distribuyen de la siguiente manera

Filipinas	70	Austria	14	China	5
Estados Unidos	65	Jamaica	14	Haití	5
Francia	32	Chile	10	Pakistán	5
Tailandia	24	Australia	8	Perú	5
Reino Unido	21	Trinidad y Tabago	6	47 otros países con	
Etiopía	17	Egipto	5	4 candidatos o meno	
India	16	Colombia	5		

- Total de los países representados 65.

Sin que se puedan prejuzgar aquí los resultados definitivos, que todavía no se conocen en el momento en que redactamos el presente informe, es indispensable observar que las nacionalidades que han proporcionado el mayor número de candidatos corresponden todas a países que actualmente están sobrerrepresentados. Esto confirma la necesidad absoluta de respetar el límite del 30% para el número de puestos asignados a los ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, so pena de infringir gravemente el principio de la representación geográfica equitativa.

15. Enseñanzas del primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico

Parece que las enseñanzas del primer concurso pueden resumirse como sigue:

Han debido superarse considerables dificultades, pero estas dificultades se refieren esencialmente a los problemas que ha planteado la transición de un sistema de ascensos a otro. Para facilitar esa transición, ha sido necesario adoptar medidas excepcionales que están en contradicción con decisiones de la Asamblea General. Es necesario juzgar esas medidas en función del carácter excepcional de los problemas y tomar las disposiciones necesarias para corregir las violaciones más graves de las decisiones de la Asamblea.

El concurso mismo pudo efectuarse a pesar de las dificultades encontradas. Los obstáculos técnicos tenidos al principio por considerables pudieron superarse, y este éxito permite creer que la generalización del procedimiento del concurso para todas las contradicciones externas de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico es ahora realizable.

Todavía quedan por resolver ciertos problemas. Se deben tomar decisiones con respecto a las siguientes cuestiones:

a) Reserva de los puestos. Mientras no se pongan en vigor las medidas dirigidas a la aplicación general de los concursos a las contrataciones externas en los grados de P-1 y P-2 (véase el capítulo siguiente), parece que no hay otra posibilidad que reservar puestos, como se hizo en este primer concurso. En el supuesto de que se generalicen los concursos, la reserva de puestos resultaría superflua, pues los aprobados en el concurso podrían ser incorporados directamente a la lista de reserva.

b) Periodicidad de los concursos: Es probable que baste con celebrar los concursos cada dos años. Sin embargo, teniendo en cuenta la posible resistencia de parte del personal, tal vez sea más conveniente celebrar concursos anuales durante el período inicial. La celebración de concursos cada dos años podría considerarse más adelante (por ejemplo, cuando las contrataciones externas para los grados P-1 y P-2 se efectúen por concurso y ya no sea necesario reservar los puestos, lo que es difícil para un período de dos años.

c) Respeto de la norma del 30%. Teniendo en cuenta, por una parte, la violación de las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General en el primer concurso y, por otra, el hecho de que el concurso constituye una excepción a las normas relativas a la distribución geográfica, es absolutamente indispensable que se respete la norma del 30%. Las circunstancias en que se desarrolló el primer concurso hicieron que en 1979 fueran ascendidos al cuadro orgánico 86 funcionarios del cuadro de servicios generales, es decir, el 71,6% del total de las 120 contrataciones anuales en los grados P-1 y P-2 (media de los cuatro o cinco últimos años) ^{11/}. Por consiguiente, es absolutamente indispensable que se tomen medidas para restablecer el límite del 30% (equivalente a 36 puestos por año). Para corregir los excesos del concurso de 1979, resultantes de las medidas transitorias que hubieron de adoptarse, la única solución posible parece ser no organizar un concurso en 1980. De esta manera, el porcentaje anual para los años 1979 y 1980 se reduciría a $71,6 : 2 = 35,8\%$, lo cual constituye todavía un exceso muy considerable. A partir de 1981, el número de 36 puestos debería ser el máximo autorizado (siempre que el número de contrataciones para P-1 y P-2 se mantenga en el nivel actual de 120).

d) Carácter de las pruebas en el futuro. Como hemos subrayado más arriba, la concepción general del concurso parece ser aceptable, en la inteligencia de que podrían introducirse algunas mejoras, particularmente en la prueba común (dando más importancia a los ejercicios de redacción). También se debería considerar la posibilidad de un sistema de preparación para los candidatos al concurso (manuales, cursos por correspondencia, etc.).

e) Jurados y corrección de las pruebas. Se ha demostrado que la corrección de las pruebas y las diferentes actividades con ella relacionadas constituyeron una tarea importante que exigió mucho tiempo. Tal vez se pudiera considerar la posibilidad de agregar consultores remunerados a los funcionarios voluntarios de la Secretaría, a fin de aliviar el trabajo de éstos.

^{11/} El número total de los nombramientos y ascensos a P-1 y P-2 en los años 1975-1979 fue de 599, es decir, prácticamente 120 al año. Las cifras anuales variaron entre 89 y 149.

CAPITULO III

POSIBILIDAD DE GENERALIZAR LA SELECCION POR CONCURSO PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS JOVENES DEL CUADRO ORGANICO

16. Conveniencia de la generalización del concurso para la contratación de funcionarios jóvenes del cuadro orgánico

Ya hemos recordado en un informe anterior las disposiciones legislativas que demuestran el deseo reiterado de la Asamblea General de que se recurra a la selección por concurso, que es el único método que puede garantizar la contratación de los mejores candidatos (párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta; párrafo 3 del artículo 4 del Reglamento del Personal ("Siempre que ello sea posible, la selección del personal se hará previa competición"); resolución 27/36 (XXV) de la Asamblea General, parte A, párrafo d); decisión de la Asamblea General sobre el tema 81, de 18 de diciembre de 1974. A estos textos se ha agregado la resolución 33/143, de 1978, cuyos párrafos esenciales hemos citado en el párrafo 3 *supra*.

Esta última resolución, en el apartado h) del párrafo 1 de su parte I, puntualiza que la contratación por concurso debe aplicarse a los funcionarios de los grados P-1 y P-2. Efectivamente, este es el nivel en el cual la generalización del sistema de contratación por concurso parece conveniente.

Las razones en favor de esta generalización son las siguientes:

- es el método más conforme a las disposiciones legislativas mencionadas, y la experiencia obtenida con él en diversos países ha demostrado que los resultados son excelentes desde el punto de vista del valor de los funcionarios así contratado

- como los ascensos de la categoría G a la categoría P se hacen ahora por concurso, sería equitativo que todos los funcionarios contratados en esos grados lo fueran también por concurso. De esta manera se uniformarían las condiciones de contratación de todos los funcionarios P-1 y P-2;

- el método del concurso permite contribuir más fácilmente que ningún otro (como veremos más abajo) a hacer más equitativa la distribución geográfica de los puestos en la Secretaría;

- la generalización suprimiría muchas dificultades que se deben actualmente a la coexistencia de algunos concursos y del sistema tradicional de contratación (problema difícil de las reservas selectivas de puestos, participación de muchos servicios diferentes en las operaciones de contratación de los funcionarios subalternos, etc.);

- por último la generalización permitiría sistematizar el método de contratación de los funcionarios jóvenes del cuadro orgánico y obtener así una mayor eficiencia con menos gastos.

17. Posibilidad de la generalización

Esta generalización deseable se ha hecho posible ahora gracias a la experiencia ya adquirida en este terreno por la Oficina de Personal. Los concursos nacionales organizados de 1974 a 1979 no sólo funcionaron bien y produjeron resultados excelentes 12/, sino que también permitieron descubrir un método que ha resultado fácil de emplear, en lo esencial, para organizar el concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

El período de dos años que acaba de terminar no ha permitido a la Oficina de Personal aplicar paralelamente las directrices relativas a la organización de los concursos internos (para el paso de la categoría de servicios generales al cuadro orgánico, resolución 33/143, parte I, párrafo 1, apartado g)) y las relativas a la organización de concursos externos (apartado h)).

Los esfuerzos que hubieron de hacerse para organizar los concursos internos no dejaron el tiempo necesario para organizar nuevos concursos externos. Esto tal vez sea lamentable, pero hay que admitir que la magnitud de las dificultades con que tropezó el servicio de exámenes para organizar el concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico explica en gran parte esa situación.

Así pues, en cuanto a los concursos externos se mantiene la situación que existía a fines de 1978, descrita en el segundo informe sobre la aplicación de las reformas (A/33/228, capítulo V) 13/.

Por su parte, el primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico demostró la posibilidad de organizar concursos a nivel mundial (12 centros de examen, etc.). El servicio de exámenes de la Oficina de Personal ha adquirido una experiencia preciosa: el método de preparación de las pruebas está listo, y se sabe formar jurados y proporcionarles indicaciones precisas que facilitan el desempeño de su función. Por último, el sistema de selección por grupos ocupacionales (prueba común, pruebas especiales) funciona fácilmente. La mayoría de estos métodos podrían emplearse sin dificultades ni grandes cambios si se generalizaran los concursos y si la Oficina de Personal considerase posible y conveniente iniciar ahora la fase de generalización.

12/ A pesar de algunas dificultades debidas a que no se habían reservado puestos previamente.

13/ Las estadísticas que se publicaron en ese capítulo pueden actualizarse de la siguiente manera. En el momento de la redacción del presente informe (junio de 1980), se habían organizado los siguientes concursos:

15/ (continuación)

	Italia	RFA	Japón	Reino Unido	Francia
	1974	1974	1975	1975	1975
	(Los números entre paréntesis indican las candidaturas femeninas)				
Número de candidatos	58 (85)	404 (40)	336 X	X	140 X
Número de candidatos invitados a participar en las pruebas escritas	263 (31)	103 (21)	322 X	47 (0)	84 X
Número de participantes que terminaron las pruebas escritas	135 (17)	137 (19)	213 X	X	39 X
Número de candidatos admitidos a la prueba oral	56 (9)	42 (6)	54 X	12	9 X
Número de candidatos aprobados incluidos en la lista (<u>roster</u>)	46 (7)	24 (3)	15 (5)	7	0
Compromisos con el gobierno	10 hasta 15		10	2	3
Número de nombramientos	18* (2)	10* (3)	5* (2)	2	3
Número de candidatos aprobados que todavía figuran en la lista (<u>roster</u>) (junio de 1975)	6 (1)	11	6 (1)	3	0
Número de candidatos que declinaron el ofrecimiento de empleo	2	4	--		

NOTAS. X: Esta letra indica que no se dispone de las cifras pertinentes.

* Italia. entre ellos, un nombramiento en la UNESCO, uno en el PNUD y uno en el FMI,

PFA. entre ellos, un nombramiento en el PNUD;

Japón entre ellos, un nombramiento en la oficina del ACNUR.

Por lo demás, algunos países que han podido apreciar el interés que presenta el procedimiento del concurso (Italia, República Federal de Alemania, Japón, Francia) han pedido al Secretario General que organice nuevos concursos. Hasta ahora no se ha atendido esa petición, principalmente a causa del exceso de trabajo que padece el servicio de exámenes para organizar el concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

/..

18. Cómo podría funcionar el sistema de contratación por concurso 14/

A fin de examinar en detalle ciertos aspectos técnicos, nos ha parecido conveniente describir brevemente la forma en que podría funcionar el nuevo sistema.

Tras un período de transición, cuya necesidad y cuya posible utilización explicaremos, el sistema podría incluir los siguientes elementos:

- estaría prohibido contratar como P-1 o P-2 o ascender a P-1 o P-2 a una persona que no hubiera aprobado un concurso 15/,

- se organizarían concursos por grupos de países, con una periodicidad tal que todos los Estados Miembros, con excepción de los que están manifiestamente sobrerrepresentados, pudieran participar en ellos, de ser posible una vez cada dos años,

- los concursos constarían, como hasta ahora, de una prueba general común a todos los candidatos, de pruebas especiales por grupos ocupacionales y de entrevistas orales,

- los candidatos a los concursos serían informados de que, de ser aprobados, serían incluidos en una "lista de reserva". Todos los puestos de P-1 o P-2 deberían poder proveerse con personas incluidas en esa lista.

La inclusión en la lista no daría a los candidatos aprobados un derecho absoluto a ser contratados. Esta disposición sería claramente explicada a los candidatos en la información que se les distribuiría sobre los concursos. Incluso se podría indicar en el título "Concurso para la inclusión en una lista de reserva", a fin de destacar bien este punto. No obstante, en la práctica, se procuraría contratar a la casi totalidad de los candidatos incluidos.

Estas modalidades nos parecen responder en principio a los problemas que podría plantear la generalización de los concursos, tanto los problemas de transición como los problemas técnicos de funcionamiento.

19. Concurso por grupos ocupacionales con pruebas especiales para cada grupo

La experiencia de los concursos precedentes, en particular del primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, ha demostrado que era posible organizar los concursos por grupos ocupacionales'. En esos grados (P-1 y P-2), que, en lo que se refiere a las contrataciones externas, exigen

14/ En los párrafos siguientes se reproducen en gran parte las ideas ya expuestas en una nota de la Dependencia Común de Inspección sobre la contratación del personal del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/NOTE 77/1). En esa nota se estudiaba el problema de la contratación por concurso en la totalidad del sistema. La nota fue transmitida, en cuanto se publicó, a la Comisión de Administración Pública Internacional, que no la ha examinado seriamente y por el momento no ha sacado de ella ninguna conclusión.

15/ Se establecerían excepciones sumamente limitadas para algunos puestos.

/...

una sólida formación académica pero poca o ninguna experiencia profesional, basta con verificar los conocimientos técnicos básicos de los candidatos para llegar a la conclusión de que son utilizables en cualquier ocupación de los grados P-1 o P-2 perteneciente al grupo considerado. Las experiencias precedentes han demostrado que así era. A este respecto, parece suficiente disponer de unos diez grupos ocupacionales para abarcar casi todos los puestos existentes en los grados P-1 y P-2. Tras examinar la cuestión con el servicio de exámenes de la Oficina de Personal, creemos que se podrían adoptar los siguientes grandes grupos.

1. Especialistas en administración
2. Contadores, comprobadores de cuentas y analistas financieros
3. Elaboradores de datos
4. Especialistas en información pública
5. Archiveros y bibliotecarios
6. Economistas
7. Juristas
8. Especialistas en ciencias sociales y políticas
9. Estadísticos y matemáticos
10. Intérpretes y traductores 16/

Esta lista difiere ligeramente de la que propone en relación con los principales grupos ocupacionales la Comisión de Administración Pública Internacional en el documento ICSC/R.187, pero la lista de la CAP1 no es aplicable sin cambios a las Naciones Unidas y, por consiguiente, ha sido necesario corregirla ligeramente.

20. El principio de la "lista de reserva" y su funcionamiento

El método de la lista de reserva exige algunas explicaciones especiales, dada su novedad en las Naciones Unidas.

Cualquiera que sea la periodicidad de los concursos (anuales, bienales), la fecha en que se celebran no coincide con la de las vacantes, que se distribuyen a lo largo del año. Para poder ofrecer puestos vacantes a un concurso, un primer método consiste en reservar esos puestos, esto es, mantenerlos vacantes durante los períodos que median entre la apertura de una vacante y el fin del concurso; procediendo así, los retrasos resultantes pueden ser muy largos y crear inconvenientes graves. En cambio, si se abre un concurso sin reservar puestos, los candidatos aprobados corren el riesgo de tener que esperar mucho tiempo a que se produzca una vacante, lo cual también tiene graves inconvenientes (sobre todo si los candidatos piensan que serán nombrados inmediatamente después de haber sido aprobados).

El sistema de la 'lista de reserva', que puede funcionar correctamente cuando todos los puestos de una clase determinada se proveen por concurso, tiende a limitar al máximo estos dos tipos de inconvenientes.

16/ Para este grupo ocupacional ya se emplea el sistema de concurso. Además, este grupo está exento de las normas relativas a la distribución geográfica.

Los candidatos son informados de que los que sean aprobados en el concurso serán incluidos en una lista de reserva y de que todos los puestos vacantes serán cubiertos obligatoriamente con los aprobados incluidos en la lista; los candidatos también son informados de que la inscripción en la lista no da un derecho absoluto a ser nombrado en un puesto de que, en todo caso, pueden tener que esperar al momento en que se les nombrados 17/.

La ventaja de este sistema es considerable para los jefes de servicio que han de proveer vacantes, ya que en el momento en que se produce la vacante pueden elegir libremente uno de los candidatos incluidos en la lista 18/. Además, la lista podría adoptar la forma de un libro en el que cada página contuviera toda la información útil sobre cada candidato. Así se podrían reducir sensiblemente los retrasos en la provisión de las vacantes.

Por supuesto, la lista se prepararía por grupos ocupacionales.

21. Concursos nacionales organizados simultáneamente por grupos de países y que abarquen todo el mundo en un período de dos años

El sistema de la lista de reserva que puede formarse mediante la fusión de las listas de aprobados de varios concursos sucesivos celebrados en diversas zonas geográficas permite dar flexibilidad a la organización de los concursos.

En razón de las exigencias de la distribución geográfica, parecería necesario seguir celebrando sólo concursos nacionales, en relación con los cuales el Secretario General informaría de antemano a cada país del número de plazas que se le hubieran asignado en la lista de reserva (en el entendimiento de que ese número de plazas se calcularía teniendo en cuenta las exigencias de la distribución geográfica).

En cambio, nada impide organizar concursos en varios países al mismo tiempo, empleando unas mismas pruebas y encargando a un mismo jurado la labor de corregir los trabajos y de juzgar a los candidatos. Este método es el único que permite que el procedimiento del concurso resulte razonablemente económico. Los grupos pueden limitarse a los países de una región o abarcar al mismo tiempo varias regiones, según las necesidades y las circunstancias 18 bis/.

Se sugiere que el concurso para el caso del cuadro de servicios generales se celebre en un período de dos años, ya que es imposible organizar un concurso a

17/ Se podría reducir la duración de la espera de los aprobados manteniendo vacantes antes del concurso cierto número de puestos durante un período razonable, por ejemplo dos o tres meses.

18/ En el entendimiento de que los jefes de servicio no tendrían que tener en cuenta el orden en que los candidatos hubieran sido aprobados en el concurso.

18 bis/ Al tratarse de concursos nacionales, aunque sean organizados agrupándolos por regiones, facilitará, cuando sea necesario, la adaptación de los métodos de selección competitiva según las tradiciones y conforme a las prácticas existentes en cada país.

/...

escala mundial, nos parece más razonable proceder por tramos sucesivos, esto es, por grupos de países, en vez de hacer frente a las dificultades que crearía un concurso organizado simultáneamente para todos los países del mundo.

En cambio, sería necesario que pudieran participar en los concursos los nacionales de todos los Estados miembros (excepto, tal vez, los que estuvieran muy sobrerrepresentados) durante un período que no excediera de dos años, para que esa regularidad permitiera a los estudiantes de cada país prepararse para presentarse. Al Secretario General incumbiría decidir si, desde el punto de vista práctico, sería más cómodo organizar concursos a intervalos semestrales, como parece razonable, lo cual implicaría la organización de cuatro concursos durante el período de dos años, o a un ritmo más lento.

22. Período de transición y fecha de establecimiento del régimen definitivo

Parece que, para pasar del sistema actual de contratación de los funcionarios P-1 y P-2 al sistema generalizado de concursos, sería necesario un período de transición de dos años. Ese período, que si la Asamblea decidiera generalizar los concursos iría del 1.º de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1982, debería permitir:

- organizar por lo menos dos concursos, cada uno de los cuales abarcaría un número de países bastante grande y se extendería en particular a los que son actualmente partidarios de este tipo de procedimiento y a los más subrepresentados,

- formar así ofreciendo suficientes plazas, una "lista de reserva" a la cual se podría recurrir inmediatamente, pero que debería incluir un número muy considerable de candidatos disponibles para el momento del establecimiento del régimen obligatorio, a fin de que el sistema pudiera empezar a funcionar inmediatamente, sin dejar puestos vacantes durante mucho tiempo (si en esa reserva hubiera por ejemplo, 60 candidatos aprobados, sería posible proveer dos tercios de las vacantes que pudieran producirse en el curso de un año, por lo que habría tiempo para organizar otros concursos a fin de cubrir las restantes).

Durante ese período, subsistirían simultáneamente los métodos de contratación actuales (contratación directa, puesto por puesto), con la posibilidad de contratar candidatos admitidos al concurso. Además, durante el período de transición se debería fomentar este último método de contratación. El 1.º de enero de 1983 entraría en vigor la obligación de contratar candidatos inscritos en la lista de reserva (salvo excepciones, aprobadas oficialmente).

23. Resumen y conclusiones

Así pues, parece posible recomendar finalmente

- que se apruebe el principio de la generalización de los concursos para la contratación de los funcionarios del cuadro orgánico de los grados P-1 y P-2

- que su entrada en vigor se fije para el 1.º de enero de 1983,

- que, durante el período de transición 1981-1982, se organicen dos concursos para poner en marcha el sistema y se empiece a contratar candidatos de esa manera durante ese período, al mismo tiempo que se mantiene el funcionamiento de los métodos actuales de contratación.

CAPITULO IV

CONTRATACION DE FUNCIONARIOS DE LA CATEGORIA P-3

24. La contratación exterior de funcionarios de categoría P-3 plantea un problema particular. Examinando los puestos que corresponden a esa categoría no cabe afirmar, a primera vista, si se pueden comparar más con los puestos de P-1 y P-2, a quienes se contrata por concurso, o con los de P-4 y P-5 que, por la experiencia profesional que requieren y el grado de especialización que entrañan, se deben seguir contratando aplicando métodos más tradicionales. Cabe pensar que se trata de puestos intermedios de carácter mixto.

De hecho, un estudio un poco más detallado pone de relieve que en muchos casos los puestos de P-3 no exigen un alto grado de especialización. Con frecuencia son puestos de P-2, con algunos años más de antigüedad y de experiencia. En muchos casos sería legítimo considerar que esos puestos son de "P-2/P-3", es decir, de carácter tal que un funcionario de categoría P-2 puede ser ascendido en la misma función sin cambiar de destino. Ese es el caso de muchos puestos de "oficial administrativo", de "oficial de presupuesto", de "oficial de personal", de "economista" y de "oficial de información", por ejemplo, es decir, puestos que pertenecen a grupos ocupacionales muy distintos. Probablemente se pueden encontrar puestos de P-3 que están clasificados así porque exigen calificaciones muy particulares, pero son excepciones a la regla general y se pueden identificar sin dificultad. En tales condiciones, me parece que convendría examinar la posibilidad de ampliar el método de contratación por concurso a la mayoría de los puestos P-3.

25. Teóricamente, la contratación para los puestos de P-3 se podría hacer de varias maneras:

- Paralelamente a los concursos para los puestos de P-1 y P-2, se podrían organizar concursos especiales para los puestos de P-3. Pero entonces habría que definir las condiciones de admisión, organizar pruebas particulares, crear un jurado especial, etc. Habida cuenta de las dificultades que plantean estos mecanismos, no parece conveniente optar por esa solución.

- Una segunda solución consistiría en ampliar los concursos para puestos de P-1 y P-2 a los puestos de P-3. Entonces habría que definir en qué condiciones se clasificaría a los candidatos admitidos como P-2 o como P-3. Para ello sería necesario, bien exigir requisitos de edad y de experiencia profesional previa, lo que podría no ser equitativo para los candidatos jóvenes pero que hubieran quedado mejor clasificados en el concurso que los candidatos de más edad y, con más experiencia, bien disponer que la atribución de categorías sería función del puesto obtenido en el concurso, lo que también tendría grandes inconvenientes.

- Parece que la mejor solución sería introducir el concepto de puesto de P-2/P-3: todos los aprobados en el concurso serían incluidos en la lista de reserva para su contratación como P-2, pero cierto número de candidatos serían asignados a puestos de P-2/P-3.

/...

26. El sistema así previsto podría funcionar de la siguiente manera:

a) A los efectos de la contratación la mayoría de los puestos que se considerarían como puestos de P-2/1-3. Ello se basa en el hecho de que una persona contratada en el exterior independientemente de sus calificaciones, siempre necesita cierto tiempo para adquirir la competencia necesaria a fin de desempeñar correctamente las funciones correspondientes a un puesto de P-3. Se prepararía una lista de los puestos de P-3 en los que se requiere un conocimiento específico y el grado de especialización que requieren, para determinar qué quedarían excluidos de la contratación por concurso, puestos que se cubrirían únicamente.

b) Los nombramientos para puestos de P-2/1-3 se harían ante todo mediante traslados de funcionarios que ocupan puestos de P-1 o P-2. Los puestos de P-3. Al efectuarse esos nombramientos, quedarían vacantes otros puestos. Las personas que tuvieran la antigüedad necesaria serían nombradas en el orden de antigüedad.

c) Sólo en los casos en que no se encontraran en la Secretaría candidatos calificados o interesados se asignaría un puesto de P-2/1-3 a un candidato de la lista de reserva resultante de los concursos. Esos nombramientos se harían obligatoriamente a nivel de P-2, con un posible ascenso en el mismo puesto tras un período mínimo.

d) Así pues, habría dos maneras de cubrir una vacante de P-2/P-3: bien por ascenso interno o traslado, bien utilizando la lista de reserva.

27. Las ventajas de tal sistema serían considerables.

En efecto, para que el método de concurso tenga éxito es importante que resulte económico. Si el sistema se limitara únicamente a los puestos de P-1/2 sólo se podrían llenar un número relativamente pequeño de vacantes al año (unas 10), mientras que si se incluyeran en el sistema del concurso la mayoría de los puestos de P-3 se duplicaría el número (unas 140 vacantes después de cubrir los puestos que no se podrían cubrir por concurso) 19/. Así pues, con un costo idéntico se duplicaría el rendimiento del sistema.

28. En consecuencia, se propone que la Secretaría estudie lo antes posible este importante problema y se esfuerce por determinar en particular:

- Los puestos que se podrían clasificar como puestos de P-2/1-3 y que se podrían contratar, bien mediante ascenso, bien recurriendo a la lista de reserva obtenida como resultado de los concursos para P-1/2.

- Los puestos que constituyen una excepción seguirían estando clasificados a nivel de P-3 y se cubrirían de la forma descrita en el capítulo siguiente, relativo a los puestos de P-4 y P-5.

19/ El número de puestos de P-1/P-2 que se pueden cubrir por contratación en el exterior cada año es de unos 80 al año (82 en 1978). Este número incluye los ascensos resultantes de los concursos para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico. El número de contrataciones exteriores a nivel de P-3 es del mismo orden de magnitud (83 en 1979). En total, eliminando ciertas excepciones, se obtiene $160 - 20 = 140$.

CAPITULO V

SISTEMATIZACION DE LA UTILIZACION DE LISTAS (ROSTERS) PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS DE LAS CATEGORIAS P-4 Y SUPERIORES

29. Posibilidad de mejorar los métodos de contratación en las categorías P-4 y superiores. Principio en que se basaría una posible reforma

Las contrataciones en el exterior para cubrir puestos de funcionarios de las categorías P-4 superiores conciernen, en general, a puestos especializados que requieren una buena experiencia profesional. Por ello, no parece posible aplicar a esas contrataciones el método del concurso.

En cambio, en la mayoría de los casos se deberían poder racionalizar, simplificar y sistematizar los métodos actuales de contratación, en particular gracias a los progresos hechos en la utilización de la lista de candidatos (roster).

El principio en el que se basaría una posible reforma sería el siguiente:

Con algunas excepciones, que habría que delimitar con sumo cuidado, se buscarían candidatos por "ocupaciones", es decir, para un conjunto de puestos que tuvieran características comunes. en vez de buscar candidatos para puestos, y se utilizarían mucho más sistemáticamente que en la actualidad la lista computadorizada de candidatos internos y externos.

30. Estudios previos necesarios

Antes de determinar exactamente los procedimientos que se podrían utilizar, es indispensable analizar la situación y los problemas. Ese análisis debería incluir:

a) La preparación de una lista oficial de ocupaciones para los grupos ocupacionales enumerados en el párrafo 19 supra; las listas existentes, tanto la que actualmente se utiliza en la Secretaría para las estadísticas como la propuesta por la Comisión de Administración Pública Internacional, no son utilizables, y habría que hacer un trabajo minucioso para preparar una lista que responda a la estructura real de la Secretaría. Además, esa lista tendría que declararse oficialmente obligatoria por decisión del Secretario General;

b) La clasificación de todos los puestos del cuadro orgánico por ocupaciones, lo que pondría de relieve que algunas ocupaciones de las categorías P-4 y superiores tienen gran número de puestos, mientras que otras tienen muy pocos, a veces sólo uno o dos;

c) La clasificación de todos los puestos (y ocupaciones), previa consulta con los departamentos y los servicios interesados, en dos grupos, según que se puedan cubrir preferentemente por ascenso interno o preferentemente por contratación del exterior;

/...

d) La determinación, para cada ocupación, de las calificaciones que conviene exigir a los candidatos: nivel académico, experiencia profesional, conocimientos lingüísticos, etc. Para cada ocupación se utilizaría una lista precisa de criterios obligatorios y de criterios convenientes (que se referirían a calificaciones no obligatorias pero que representarían una ventaja que se apreciaría). Esas calificaciones ya están determinadas en las descripciones de funciones. Bastaría con verificarlas, revisarlas para armonizarlas por ocupaciones y codificarlas.

e) El examen de esos criterios relativos a las calificaciones por ocupaciones, a fin de determinar la similitud que pueda haber entre los criterios que se exigen para ocupaciones parecidas o del mismo tipo. Sobre todo a nivel de P-4 y P-5 hay ocupaciones que exigen, casi todas, la misma experiencia profesional, el mismo conocimiento del funcionamiento de las Naciones Unidas o del sistema de las Naciones Unidas (oficial administrativo, oficial ejecutivo, secretario de conferencias, etc.). Mediante ese examen se podrían preparar perfiles comunes a varias ocupaciones, lo que indudablemente facilitaría la contratación.

No se pueden prejuguar los resultados que se obtendrían con todos estos análisis, para cuya realización parece que se requerirían varios meses de trabajo con la colaboración de todos los servicios interesados. Sólo cabe pensar que facilitarían considerablemente la planificación de la contratación y la utilización racional de las listas de contratación.

31. Utilización de las listas

A reserva de la información que permitan obtener los análisis que acaban de esbozarse, para la contratación, los ascensos o los traslados internos.

a) se utilizarían dos listas: la lista de candidatos internos y la lista de candidatos externos;

b) estas listas comprenderían:

- la lista de candidatos internos, todos los funcionarios de la Secretaría. En ella se resumiría lo esencial de la información contenida en el expediente de cada funcionario, y la lista se utilizaría para los traslados, la colocación, los ascensos y la organización de la carrera (con ciertas condiciones que se describen más abajo), así como para las estadísticas de todo tipo sobre la composición de la Secretaría
- la lista de candidatos externos, los candidatos aceptados por la Oficina de Personal tras un examen sumario. Esta lista contendría una descripción de cada uno de ellos, de sus calificaciones y de sus aptitudes, en forma comparable a la utilizada en la lista de candidatos internos

/...

c) Se armonizaría el funcionamiento técnico de esas dos listas. Como resultado de los estudios que se están haciendo para mejorar el funcionamiento computadorizado de la lista de candidatos externos (estudio del Servicio de Gestión Administrativa y estudio en curso en la sección de los programas de contratación), se determinarían los métodos con los que esa lista permitiría seleccionar a los candidatos por ocupaciones en función de sus calificaciones, e incluso clasificarlos en función del valor de esas calificaciones para una ocupación determinada. Quedan por hacer muchas investigaciones y trabajos para poder alcanzar ese resultado. En particular hay que estudiar la revisión de los formularios en los que los candidatos definen sus calificaciones (formulario del expediente personal, P-11), los métodos de descripción de las calificaciones y de las aptitudes de los candidatos, los procedimientos de evaluación, los métodos de actualización de la lista etc.

d) La lista de candidatos internos debería organizarse conforme a métodos idénticos a los que se adopten para la lista de candidatos externos. De todos modos, se completaría tal lista, a efectos de traslados, colocaciones, ascensos, etc., con información sobre los deseos de los funcionarios acerca de su carrera futura información que debería obtenerse mediante cuestionarios que llenarían los propios interesados,

e) En cuanto a la política de alimentación de la lista de candidatos externo y de las dos listas destinadas a la contratación y a la colocación, habría que hacer una distinción esencial entre:

- las ocupaciones que requieren contrataciones frecuentes (por ejemplo, las ocupaciones para la misma ocupación)
- las ocupaciones que, por el contrario, sólo requieren contrataciones
en fechas determinadas (por ejemplo una contratación cada 5 años)

En el caso de las ocupaciones de la segunda categoría (contrataciones poco frecuentes), los procedimientos de alimentación (medidas de publicidad) de la lista de candidatos externos sólo se pondrían en marcha cuando se previera que iba a quedar vacante un puesto. En otras palabras, subsistiría el procedimiento actual de contratación puesto por puesto, mejorado, de ser posible, mediante un sistema perfeccionado de previsión de las vacantes con antelación.

En cambio, en el caso de las ocupaciones de la primera categoría (contrataciones relativamente frecuentes)

- Se definiría una política de alimentación de la lista que tuviera en cuenta la reserva existente de candidatos válidos incluidos en la lista, la composición de esa reserva por sexos, nacionalidades, etc., y las necesidades de contratación planificadas con unos dos años de antelación (número de puestos por cubrir, nacionalidades deseables), en otras palabras, se prepararían planes de publicidad selectiva en función de las situaciones previstas

/...

- ii) Las candidaturas así determinadas se examinarían y evaluarían periódicamente según un procedimiento especial que de ser posible incluiría entrevistas y en el que intervendrían la Oficina de Personal y los departamentos interesados. Con este procedimiento se deberían poder seleccionar, ocupación por ocupación, los "candidatos inmediatamente contratables" para los puestos correspondientes a esas ocupaciones;
- iii) Cuando quedara un puesto vacante, se consultaría primero la lista de candidatos internos y, en el caso de que no se encontrase en ella ningún candidato válido, los jefes de servicio escogerían obligatoriamente a un candidato de la lista de candidatos externos seleccionados como "inmediatamente contratables".

/...

CAPITULO VI

MEDIOS NECESARIOS Y POSIBLE REVISION DE LA ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE PERSONAL

32. Medios necesarios. Costo del período de transición

La experiencia adquirida con el primer concurso para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico ha demostrado que la aplicación de nuevos métodos y la organización de nuevas estructuras exigen muchos esfuerzos y llevan mucho tiempo. La dedicación de los funcionarios encargados de introducir cambios tan importantes en los métodos tradicionales suplió en parte la falta de medios, indudablemente, pero no puede servir para resolver todos los problemas. La necesidad de organizar la transición durante períodos en los cuales se superpongan los procedimientos antiguos y los nuevos exige que se creen algunos puestos suplementarios inmediatamente y por un tiempo que corresponde al período de transición en los servicios que soportan la carga de las reformas. Es indudable que, cuando las reformas hayan terminado, los nuevos mecanismos deberían ser más económicos que los actuales, siempre que se hayan introducido reformas estructurales. Pero, durante algunos años, habrá que pensar en hacer frente a las tareas nuevas sin dejar por ello de efectuar las viejas. A este respecto, corresponde al Secretario General hacer propuestas cuidadosamente estudiadas y justificadas. No obstante, ya se puede afirmar que el servicio de exámenes, en particular, tendrá que recibir desde el comienzo del período de transición los medios necesarios para poder hacer el esfuerzo solicitado, sin que quepa esperar inmediatamente una reducción del trabajo de los demás servicios, en particular la Sección de Contratación de la Secretaría.

33. Posible revisión de la estructura de la Oficina de Personal

Además, es seguro que una reforma de esta importancia debería suscitar modificaciones de estructura y que esas modificaciones, a mediano plazo, deberían permitir economías. Por ello, convendría presentar a la Asamblea General un plan de conjunto en el que se exponga la labor necesaria durante el período de transición y al mismo tiempo se explique la forma en que, una vez transcurridos varios años, se podría reorganizar la Oficina de Personal. En particular, parece que, si se aprobara el conjunto de las recomendaciones formuladas en este informe, habría que distribuir las funciones de la actual Sección de Contratación de la Secretaría entre el servicio de exámenes, por una parte, y el servicio de programas de contratación encargado de las listas, por otra. Ahora bien, esos dos servicios no pertenecen actualmente a la misma División. Quizás hubiera también que considerar la posibilidad de separar las funciones relativas a los exámenes y las funciones relativas a la capacitación. Una mayor utilización de las listas armonizadas podría también repercutir sobre las funciones y la estructura del servicio de perspectivas de carrera y colocación. Por el momento, no nos parece posible hacer propuestas más precisas, pero tal vez fuera oportuno vincular las posibles autorizaciones de creación de puestos a un nuevo examen de conjunto de la estructura de la Oficina de Personal en un plazo determinado.

/...

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES PRINCIPALES

Recomendación No. 1 Concursos para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico

Para que las decisiones del Secretario General sobre el número de funcionario del cuadro de servicios generales que en 1979 fueron autorizados a pasar a las categorías P-1 y P-2 con o sin concurso, sean compatibles con lo dispuesto en la resolución 33/146 de la Asamblea General (párrafo g) de la Parte I)

a) se debería acabar definitivamente con las medidas excepcionales que han permitido pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico sin concurso

b) no se deberían organizar concursos para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico en 1980,

c) en 1981, el número de puestos disponibles para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico no debería ser superior a 36

d) en los concursos ulteriores para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, el número de puestos disponibles debería calcularse aplicando un coeficiente del 30% a la media de los últimos cinco años del número total de puestos de P-1 y de P-2 que hayan estado disponibles para el nombramiento

Recomendación No. 2 Generalización del procedimiento del concurso para la contratación de jóvenes para el cuadro orgánico

La Asamblea General podría examinar la conveniencia de aprobar:

a) el principio de que no se podrán designar para puestos de P-1 o de P-2, por ascenso o por contratación en el exterior más que los candidatos que hayan pasado un concurso,

b) la aplicación de este principio no más tarde que el 1.º de enero de 1983

c) la institución, entre el 1.º de enero de 1981 y el 31 de diciembre de 1982 de un período transitorio durante el cual se organizarían progresivamente concursos en un número suficientemente grande de países

d) las modalidades descritas en el capítulo III de este informe, entre las que figuran en particular:

- la organización de pruebas escritas que comprendan una prueba general, pruebas especiales por grupos ocupacionales y entrevistas orales,
- la organización de concursos por grupos de países,
- la preparación de una "lista de reserva", etc.

Recomendación No. 3 Estudio relativo a los métodos de contratación que se aplicarán para los puestos de P-3

Se debería pedir al Secretario General que efectuase un estudio sobre la posibilidad de ampliar a cierto número de puestos de P-3 el método de contratación por concurso, que examinase en particular si se podría crear una categoría de puestos P-2/P-3 y que informase al respecto a la Asamblea General en 1981.

Recomendación No. 4 Sistematización del uso de las listas para la contratación de funcionarios de las categorías P-4 y superiores

Se deberían acelerar los estudios sobre la utilización más sistemática de las listas de candidatos internos y externos para cubrir los puestos de las categorías P-4 y superiores, teniendo en cuenta las modalidades recomendadas en el capítulo V de este informe: la utilización de dos listas armonizadas, una política de alimentación de la lista de candidatos externos que comprenda planes de publicidad selectiva, un procedimiento especial que permita identificar en el futuro los "candidatos inmediatamente contratables" para ciertas categorías de puestos, etc. Se debería pedir al Secretario General que informase al respecto a la Asamblea General en 1981.

CONCOURS D'PASSAGE DE LA CATEGORIE C A LA CATEGORIE P 1979
 CENTRES D'EXAMEN ET LIEUX D'AFFECTATION DES CANDIDATS A L'EXAMEN

COMPETITION OF THE PASSAGE OF GENERAL SERVICE CATEGORIES TO THE PROFESSIONAL CIVIL SERVICE 1979
 EXAMINATION CENTERS AND PLACES FROM WHICH CANDIDATES WERE ADMITTED TO THE EXAMINATION



