

**NOMBRAMIENTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR EN LAS  
NACIONES UNIDAS, SUS PROGRAMAS Y FONDOS**

Preparado por

*Eduard V. Kudryavtsev*

**Dependencia Común de Inspección**



**Ginebra  
2000**

## ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
ABREVIATURAS.....		4
RESUMEN: OBJETIVO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ...		6
I. INTRODUCCIÓN.....	1 - 8	11
II. PUESTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR DE LA SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS: ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS .....	9 - 28	12
A. Información general .....	9 - 14	12
B. Información estadística general.....	15 - 28	14
1. Representación de los países en desarrollo .....	24 - 26	16
2. Representación de las mujeres.....	27 - 28	16
III. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PRÁCTICAS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR EN LAS NACIONES UNIDAS.....	29 - 82	17
A. Observaciones generales .....	29 - 30	17
B. Nombramientos de las más altas categorías.....	31 - 41	18
1. Nombramiento del Vicesecretario General y del Secretario General Adjunto de los Servicios de Supervisión Interna...	31 - 32	18
2. Nombramientos de las categorías del Secretario General Adjunto y Subsecretario General.....	33 - 41	19
C. Nombramientos de la categoría D-2 .....	42 - 57	21
D. Nombramientos de la categoría D-1 .....	58 - 68	24
E. Representantes especiales, enviados especiales y puestos conexos.....	69 - 74	27
F. Evaluación de los funcionarios de categoría superior.....	75 - 82	28

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PRÁCTICAS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR EN LOS PRINCIPALES PROGRAMAS Y FONDOS DE LAS NACIONES UNIDAS .....	83 - 111	31
A. PNUD.....	83 - 89	31
B. UNICEF .....	90 - 94	33
C. FNUAP.....	95 - 97	34
D. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.....	98 - 102	34
E. CNUAH.....	103	36
F. PNUMA .....	104 - 105	36
G. PMA .....	106 - 109	36

## ABREVIATURAS

<b>ACNUR</b>	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>CAC</b>	Comité Administrativo de Coordinación
<b>CAPI</b>	Comisión de Administración Pública Internacional
<b>CCAAP</b>	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
<b>CAPCS</b>	Comité de Asuntos del Personal de Categoría Superior
<b>CIPED</b>	Centro Internacional de Procesamiento Electrónico de Datos
<b>CMNUCC</b>	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
<b>CNA</b>	Comité de Nombramientos y Ascensos
<b>CNUAH</b>	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat)
<b>DAES</b>	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
<b>DCI</b>	Dependencia Común de Inspección
<b>FAO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
<b>FIS</b>	Fecha de ingreso en el servicio
<b>FNUAP</b>	Fondo de Población de las Naciones Unidas
<b>GCMP</b>	Grupo Consultivo Mixto de Políticas
<b>GCAN</b>	Grupo Consultivo de Alto Nivel
<b>GTFNU</b>	Grupo de Trabajo de alto nivel y composición abierta sobre el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas
<b>JCDCS</b>	Junta Consultiva para los Destinos de Categoría Superior
<b>JNA</b>	Junta de Nombramientos y Ascensos
<b>JNAD</b>	Junta de Nombramientos, Ascensos y Destinos
<b>OAJ</b>	Oficina de Asuntos Jurídicos
<b>OESG</b>	Oficina Ejecutiva del Secretario General
<b>OGRH</b>	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
<b>OPPPCG</b>	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General

<b>OSCA</b>	Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo
<b>OSSI</b>	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
<b>PMA</b>	Programa Mundial de Alimentos
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PNUFID</b>	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
<b>PNUMA</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
<b>SEAP</b>	Sistema de evaluación de la actuación profesional
<b>SGA</b>	Secretario General Adjunto
<b>SRH</b>	Servicio de Recursos Humanos
<b>SsG</b>	Subsecretario General
<b>TANU</b>	Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas
<b>UNCTAD</b>	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>VSG</b>	Vicesecretario General

## RESUMEN: OBJETIVO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### OBJETIVO

**Proponer medidas destinadas a mejorar: a) la selección de los candidatos más calificados; b) la transparencia en la contratación; c) la distribución geográfica de los puestos de categoría superior; y d) la racionalización de las políticas y procedimientos pertinentes.**

El párrafo 1 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas dispone que "el personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General". En el párrafo 3 de la sección I de su resolución 53/221, de 23 de abril de 1999, la Asamblea destacó que las propuestas de reforma de la gestión de los recursos humanos que requirieran modificar los estatutos y reglamentos o apartarse de las disposiciones de resoluciones anteriores de la Asamblea se le deberían presentar para examinarlas y aprobarlas antes de su aplicación.

### A. Nombramiento de funcionarios de la más alta jerarquía

Los nombramientos en los puestos de más alta jerarquía de la Secretaría revisten una importancia fundamental y son de la facultad discrecional del Secretario General<sup>1</sup>. Respecto de esos puestos no se aplica ningún procedimiento estándar de contratación o ascenso.

El Secretario General había señalado que al nombrar a funcionarios de categoría superior consultaba, siempre y cuando fuese necesario, a un grupo oficioso de asesores independientes creado en 1997<sup>2</sup>. Posteriormente, el Secretario General determinó que: a) recabaría la mayor variedad posible de opiniones para asegurarse de que sus nombramientos fuesen del más alto calibre, y b) seguiría sacando provecho de las consultas celebradas con los Estados Miembros sobre dichos nombramientos<sup>3</sup>. Sin embargo, el alcance de estas últimas consultas debería ampliarse.

### 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 (véanse los párrs. 33 a 40).**

El actual Reglamento del Personal dispone que "normalmente, los secretarios generales adjuntos y los subsecretarios generales serán nombrados por períodos de cinco años, que podrán

---

<sup>1</sup> Resolución 51/226 de la Asamblea General, de 25 de abril de 1997, sec. II, párr. 5.

<sup>2</sup> "Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma", informe del Secretario General A/51/950, pág. 79, párr. 233.

<sup>3</sup> "Reforma de las Naciones Unidas: medidas y propuestas", nota de la Secretaría A/52/584, párr. 37.

prorrogarse o renovarse"<sup>4</sup>. Esta disposición general no señala ninguna modalidad para el nombramiento del Vicesecretario General (VSG) y el Secretario General Adjunto (SGA) de los Servicios de Supervisión Interna y tampoco señala ningún período máximo de desempeño de los cargos de funcionarios de la más alta categoría.

## **Recomendación II**

**La Asamblea General podrá adoptar la decisión de que la cláusula 4.5 del Reglamento 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 funcionarios 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." (Véanse los párrs. 32 a 35 y 41.)**

Hasta ahora, no se publica ningún aviso de vacante para los puestos de la más alta jerarquía, y tampoco existe ninguna descripción de funciones. Una mayor transparencia en la materia permitiría ampliar el número de candidatos y, por consiguiente, facilitaría la búsqueda por el Secretario General de la persona mejor calificada para un determinado puesto.

## **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**

---

<sup>4</sup> ST/SGB/1999/5, apartado a) de la cláusula 4.5.

de las responsabilidades inherentes a esos cargos y las calificaciones que deberán poseer los candidatos (véase el párr. 41).

#### **B. Nombramientos en puestos de la categoría de director (D-2)**

Nunca se hará suficiente hincapié en la importancia de los nombramientos en puestos de la categoría D-2. En su mayoría jefes de división, los titulares de estos puestos suelen ser responsables de la gestión de docenas de funcionarios. Deben poseer una amplia gama de capacidades y ejercer un liderazgo efectivo con respecto a profesionales de diversa índole en un entorno pluricultural. La cultura de gestión de la Secretaría de las Naciones Unidas no podrá mejorarse a menos que se revisen los criterios de selección así como las políticas y modalidades para el nombramiento de funcionarios de esta categoría.

#### **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);**
- 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;**
- 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 al igual que todos los demás candidatos, siempre que presente junto con su candidatura los informes de evaluación de la actuación profesional correspondientes al desempeño de ese puesto (véanse los párrs. 42 a 44).**

#### **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) (véase el párr. 45).**

### **C. Representación geográfica en los cargos de categoría superior**

Muchos Estados Miembros, en particular países en desarrollo, siguen estando insuficientemente representados en los puestos de categoría superior. Además, todavía existe un desequilibrio en la distribución geográfica de esos puestos entre países en desarrollo.

#### **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, en su 56º período de sesiones, en el marco de su informe sobre la composición de la Secretaría (véanse los párrs. 18 a 26).**

En varias de sus resoluciones sobre cuestiones de gestión de los recursos humanos, la Asamblea General ha subrayado que ningún puesto, incluidos los de categoría superior, debe ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupos de Estados. Sin embargo, esta práctica sigue vigente.

#### **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 del dominio exclusivo de un Estado Miembro o de un grupo de Estados (véase el párr. 36).**

### **D. Representación de las mujeres**

Pese a un cierto mejoramiento en el equilibrio de género en los puestos de categoría superior de la Secretaría durante el último decenio, la representación de las mujeres en las categorías de secretario general adjunto y de subsecretario general sigue siendo muy baja (12,5% en 1999). El avance en el nombramiento en puestos de categoría superior o directivos de mujeres de países en desarrollo y de países con economías en transición es lento.

#### **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 (véanse los párrs. 27 y 28).**

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

Según muestran los datos actuales, el principio de que la selección de personas en calidad de representantes especiales, enviados especiales y cargos análogos "debe hacerse con un criterio geográfico lo más amplio posible", recomendado por la Asamblea General en el párrafo 2 de la sección III de su resolución 47/120, todavía no se aplica suficientemente. Además, sólo dos mujeres (o el 3,3%) desempeñan cargos de esa naturaleza.

#### **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 (véanse los párrs. 69 y 74).**

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

El sistema de evaluación de la actuación profesional (SEAP), que se adoptó en 1996 para evaluar la actuación profesional de los funcionarios, incluidos los de la categoría de secretario general adjunto, se ha aplicado de manera selectiva al personal de categoría superior. Hasta fines de 1999, sólo se había evaluado a un secretario general adjunto y un subsecretario general. Muchos funcionarios de las categorías de director y oficiales mayores siguen sin ser evaluados. En el párrafo 1 de la sección VI de su resolución 53/221, la Asamblea General pidió al Secretario General que asegurara que el sistema de evaluación de la actuación profesional fuese aplicable a todo el personal en el sentido del Artículo 97 de la Carta 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 SEAP a los funcionarios de categoría superior (véanse los párrs. 75 a 82).**

#### **G. Nombramientos de categorías superior en los programas y fondos de las Naciones Unidas**

La distribución geográfica de los puestos de categoría superior en los programas y fondos de las Naciones Unidas es desequilibrada. A este respecto el Secretario General ha señalado que los principios que rigen la contratación de funcionarios, que dimanan del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, se aplican a todos los funcionarios de las secretarías de sus programas, fondos y órganos subsidiarios que tienen facultades especiales en materia de nombramientos.

## 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 (véase el párr. 111).**

### I. INTRODUCCIÓN

1. Al subrayar la importancia fundamental de los nombramientos de las categorías superiores, el Secretario General ha señalado lo siguiente: "Para la buena marcha de la Organización es fundamental que el Secretario General nombre a los altos funcionarios. El Secretario General tiene que equilibrar las cualidades profesionales, administrativas y de liderazgo necesarias para garantizar elevados niveles de rendimiento; son pocas las esferas en las que las responsabilidades del Secretario General tienen mayores consecuencias en la eficacia y el rendimiento de la Organización que en estos nombramientos de altos cargos"<sup>5</sup>.
2. En declaraciones recientes, los Estados Miembros han subrayado cada vez más la necesidad de asegurar un elevado nivel de rendimiento de los funcionarios superiores de las Naciones Unidas, la transparencia de los procedimientos de contratación, una aplicación más coherente del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos de alta categoría y un mayor equilibrio de género. Esas preocupaciones se han reflejado en diversas resoluciones adoptadas por la Asamblea General en los últimos años.
3. Por otra parte, el Grupo de Trabajo de alto nivel y composición abierta sobre el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas (GTFNU) recomendó, entre otras cosas, que "los órganos pertinentes deberían pedir a los mecanismos de supervisión externa e interna que prestaran atención lo antes posible,... a las prácticas y procedimientos relacionados con los nombramientos del personal de categoría superior"<sup>6</sup>.
4. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) ha señalado que el examen de los nombramientos de categoría superior por un órgano de supervisión interna no es adecuado y estima que sería más conveniente que se ocupe de esta cuestión un órgano de supervisión externo<sup>7</sup>. En una comunicación oficial dirigida a la Dependencia Común de Inspección (DCI) en abril de 1998, el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna sugirió concretamente que la Dependencia preparara un informe al respecto.

---

<sup>5</sup> "Renovación de las Naciones Unidas...", *op. cit.*, pág. 78, párr. 230.

<sup>6</sup> Informe del Grupo de Trabajo de alto nivel y composición abierta sobre el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas (Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo primer período de sesiones, Suplemento N° 24 (A/51/24)), anexo, párr. 55.

<sup>7</sup> "Aplicación de la resolución 51/241 de la Asamblea General", informe del Secretario General (A/52/855), párr. 57.

5. Habida cuenta de las preocupaciones y sugerencias antes señaladas, la DCI decidió preparar un informe titulado "Nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos", para su presentación a la Asamblea General.
6. El presente informe se compone de cuatro capítulos. El capítulo I, "Introducción", trata de los antecedentes y del alcance del informe, así como de la metodología utilizada para su preparación. El capítulo II, basado en la información estadística, examina las tendencias generales de la contratación de funcionarios en cargos de categoría superior, su distribución geográfica y la representación de las mujeres en esos puestos. En los capítulos III y IV se examinan las políticas, los procedimientos y las prácticas para los nombramientos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas y en los principales programas y fondos.
7. La preparación del presente informe abarcó las siguientes etapas:
- examen de los informes del Secretario General a la Asamblea General sobre cuestiones de personal;
  - análisis de las políticas de las Naciones Unidas en materia de nombramientos en puestos de categoría superior;
  - entrevistas con representantes de Estados Miembros y funcionarios de la Secretaría que se ocupan de la contratación y de los ascensos en los cargos de categoría superior, o que tienen responsabilidades en la materia;
  - examen de los expedientes del Grupo Consultivo de Alto Nivel (GCAN) sobre nombramientos en puestos de la categoría D-2 y de la Junta de Nombramientos y Ascensos sobre nombramientos en puestos de la categoría D-1 correspondientes a los últimos cuatro años.
8. El Inspector expresa su reconocimiento a todas las personas con las que se entrevistó por su sincera y constructiva colaboración y por el intercambio de informaciones e ideas en la materia. Confía en que el presente informe, al que esas personas contribuyeron, sea de utilidad para los Estados Miembros y el Secretario General en sus esfuerzos por reformar la gestión de los recursos humanos de la Organización y aumentar su eficiencia y eficacia.

## **II. PUESTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR DE LA SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS: ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS**

### **A. Información general**

9. Generalmente se consideraba que la jerarquía superior de las Naciones Unidas se componía de los jefes ejecutivos de los principales programas y fondos de las Naciones Unidas (por ejemplo, PNUD, FNUAP, UNICEF, PMA, ACNUR, CNUAH, UNEP), los jefes de los departamentos y oficinas de las categorías de SGA y de SsG y los directores (D-2) así como de los funcionarios que desempeñan funciones diplomáticas o de "representantes especiales" para el Secretario General. En la actualidad, el VSG, cuyo rango es equivalente al de los jefes ejecutivos de los principales organismos especializados y de los principales programas y fondos de las Naciones Unidas, se encuentra también comprendido en esas categorías y, desde la

adopción de la resolución 45/239 A de la Asamblea General, también lo está el personal de la categoría de oficial principal (D-1).

10. Los funcionarios antes señalados están encargados de la aplicación de todos los programas de trabajo de las Naciones Unidas, de la utilización efectiva de su presupuesto y de asegurar la calidad, la dirección y la ética del personal de la administración pública internacional. Estas funciones son de una importancia capital.

11. Los documentos oficiales de las Naciones Unidas no contienen todos los datos necesarios sobre los cargos de categoría superior, lo que impide a los Estados Miembros tener un cuadro completo a este respecto y observar las tendencias pertinentes. Por ello, en el párrafo 3 de la sección III B de su resolución 51/226, la Asamblea General pidió al Secretario General que incluyera en los futuros informes sobre la composición de la Secretaría información sobre la representación de los Estados Miembros en los niveles superior y normativo de la Secretaría. No obstante, la información contenida en sus más recientes informes sobre la composición de la Secretaría<sup>8</sup> es todavía incompleta. Por ejemplo, si bien se presentan las cifras globales correspondientes a los puestos extrapresupuestarios, no se indica ni la categoría ni el número total de funcionarios de categoría superior cuyo puesto se financia con cargo a recursos extrapresupuestarios, y tampoco la distribución geográfica de ese personal.

12. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) ha manifestado reiteradas veces su particular preocupación con respecto a los cargos de categoría superior de la Secretaría. La CCAAP ha pedido al Secretario General que informe sobre el número de puestos de SsG y de SGA en las Naciones Unidas y sus fondos y programas en 1987, en comparación con el correspondiente a 1997. En su segundo informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, la CCAAP pidió al Secretario General: a) que a comienzos de 1998 le presentara un informe sobre la estructura por categorías, y b) que presentara el análisis y la justificación necesarios del número de puestos de cada categoría y la estructura orgánica consiguiente<sup>9</sup>.

13. En lo que respecta a la estructura directiva superior, el GTFNU ha señalado que la Organización debería tener una estructura piramidal bien definida y que, con ese objeto, el Secretario General debería examinar y racionalizar el número y las funciones de los SGA, los representantes especiales del Secretario General y los SsG, y dar una mayor transparencia a las líneas jerárquicas y al proceso de adopción de decisiones<sup>10</sup>.

14. Hasta la fecha, la petición de la CCAAP se ha satisfecho sólo en parte. La propuesta del GTFNU no ha sido atendida.

---

<sup>8</sup> A/53/375 y A/54/27.

<sup>9</sup> A/52/7/Add.1, párr. 56.

<sup>10</sup> Informe del Grupo de Trabajo de alto nivel y composición abierta..., op. cit., anexo, párr. 63.

## **B. Información estadística general**

15. En su segundo informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1998-1999, la CCAAP observó una tendencia al aumento del número de puestos de SGA y SsG que, habida cuenta de la disminución del número de puestos de categoría subalterna, estaba distorsionando la "pirámide" de categorías<sup>11</sup>.

16. El informe más reciente sobre la composición de la Secretaría muestra que en el período 1995-1999 el número total de funcionarios que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica había disminuido progresivamente, pasando de 2.499 en 1995 a 2.384 en 1998, para aumentar ligeramente en 1999 (2.395)<sup>12</sup>. El número de funcionarios de categoría superior fue disminuyendo desde 1995 hasta 1997. En este período el total de funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores bajó de 331 a 308; en la categoría D-2 y categorías superiores pasó de 106 a 95; en las categorías de SsG y de SGA, pasó de 37 a 32. Como consecuencia del posterior aumento en todas esas categorías, en 1999 el número de puestos de la categoría D-1 y categorías superiores ha aumentado a 315, en la categoría D-2 y categorías superiores, a 108 y en las categorías de SsG y de SGA, a 40.

17. En virtud de la resolución 53/221 de la Asamblea General, de 23 de abril de 1999, se ha descontinuado la práctica de mostrar la representación geográfica del personal por principales grupos geográficos, mostrándose en cambio esos datos desglosados por países. No obstante, el Inspector consideró que antes de examinar las estadísticas por países correspondientes a 1999, era útil hacer un breve análisis de la evolución de la distribución de los puestos de categoría superior por grupos regionales en el período 1995-1998.

18. Los datos que figuran en el cuadro 1 muestran que al 30 de junio de 1998 el número más importante de puestos de categoría superior (D-1 y categorías superiores) estaba ocupado por nacionales de los países de Europa Occidental (82 puestos, incluidos 10 de las categorías de SGA y de SsG). Segunda en orden decreciente era la región de América del Norte y el Caribe (64 puestos, incluidos 4 de SGA y SsG). A continuación seguían África (58 puestos, incluidos 5 de SGA y SsG); Asia y el Pacífico (50 puestos, incluidos 10 de SGA y SsG); América Latina (27 puestos, incluidos 8 de SGA y SsG); Oriente Medio (18 puestos, incluido 1 de SGA) y Europa Oriental (13 puestos, incluido 1 de SGA).

19. En comparación con 1995, en 1998 el número de puestos de categoría superior ocupados por nacionales de América del Norte y el Caribe aumentó en 3, el de América Latina en 1, y el de Asia y el Pacífico sigue siendo el mismo (50 puestos). En el mismo período, la región de África perdió 9 puestos, el Oriente Medio perdió 7, Europa Oriental perdió 6 y Europa Occidental 1.

---

<sup>11</sup> Véase la nota 9 *supra*.

<sup>12</sup> A/54/279, pág. 11, cuadro B.

**Cuadro 1**

**Personal de categoría superior en puestos sujetos a distribución geográfica,  
por región y categoría**

**(30 de junio de 1995 a 30 de junio de 1998)**

	SGA				SsG				D-2				D-1				Total			
	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98
ÁFRICA	2	3	2	2	4	3	5	3	12	12	10	14	49	48	45	39	67	66	63	58
ASIA Y EL PACÍFICO	4	5	5	7	2	2		3	7	8	8	11	37	34	30	29	50	49	43	50
EUROPA ORIENTAL	1	1	1	1		1			6	5	3	2	12	11	10	10	19	18	14	13
EUROPA OCCIDENTAL	7	6	6	8	1	2	2	2	23	22	21	20	52	57	55	52	83	87	84	82
AMÉRICA LATINA	2	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	3	16	16	17	16	26	25	25	27
ORIENTE MEDIO	1	1		1	3	3	2		3	4	3	3	18	14	13	14	25	22	18	18
AMÉRICA DEL NORTE Y EL CARIBE	3	2	2	2	1	1	3	2	16	17	14	11	41	42	42	49	61	62	61	64
OTRAS REGIONES*												1	2	1	1		2	1	1	1
TOTAL	20	21	18	24	14	15	14	15	72	71	63	65	227	223	214	209	333	330	309	313

\*Suiza

Fuente: A/53/375, anexo, cuadro 12, págs. 86 a 89.

20. El informe de 1999 sobre la composición de la Secretaría contenía datos estadísticos sobre la distribución en 1999 del personal de categoría superior, desglosado por nacionalidades. El análisis de ese cuadro lleva a formular algunas observaciones, que figuran a continuación.

21. La distribución de los puestos de categoría superior entre los países muestra un grado considerable de disparidad. Nacionales de sólo 18 Estados Miembros (menos del 10% del total de miembros de las Naciones Unidas) ocupan 182 puestos de categoría superior de un total de 316, o el 57,6% (en 1999 los nacionales de esos países ocupaban cinco o más puestos de categoría superior cada uno). Nacionales de otros 70 Estados Miembros ocupan 134 de esos cargos, o el 42,4% del total. Los restantes Estados Miembros, más de la mitad de todos los miembros de las Naciones Unidas, constituyen el tercer grupo de países, el de los "pobres".

22. Es útil comparar estos datos de 1999 con los de 1995, época en que también nacionales de 18 Estados Miembros, de los cuales cada uno o ocupaba cinco o más puestos de categoría superior, ocupaban un total de 188 puestos de un total de 331, o el 56,8%. Así, cabe concluir que la tasa de distribución geográfica de los puestos de las más altas categorías ha permanecido estable en los últimos cinco años. Sin embargo, este tipo de estabilidad difícilmente puede considerarse positivo.

23. El Secretario General ha observado que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) ha reforzado sus esfuerzos por llegar al mayor número posible de candidatos, aplicando las siguientes medidas:

- anuncio de los puestos de las categorías D-1 y D-2 tanto externa como internamente;
- publicación de los avisos de vacantes en Internet (se ha logrado así la presentación de un número inesperado de candidatos de todo el mundo);
- petición a los países no representados para que señalen los anuncios de vacantes a la atención de los posibles candidatos;
- realización de intensas búsquedas tanto por parte de la OGRH como de los directores de programas.

Esas medidas contribuyen a satisfacer las necesidades de personal de la Organización y a encontrar candidatos y atraerlos a puestos de categoría superior y directivos<sup>13</sup>.

## **1. Representación de los países en desarrollo**

24. Al 30 de julio de 1999, nacionales de países en desarrollo ocupaban 151 puestos de categoría superior (47,9% del total de los puestos sujetos a distribución geográfica), incluidos 23 puestos de las categorías de SGA y SsG (57,5%). A título de comparación, en 1995 la proporción de los países en desarrollo representados en las categorías superiores en general era del 47,7% (158 puestos) y en las categorías de SsG y SGA, del 55,9% (19 puestos)<sup>14</sup>. Cabe observar que la distribución de los puestos de categoría superior entre los países en desarrollo por grupos geográficos es muy desigual.

25. Al 30 de junio de 1999, 97 países no tenían ningún nacional que ocupara un solo puesto de categoría superior sujeto a distribución geográfica. La abrumadora mayoría de esos 97 Estados Miembros son países en desarrollo o países con economías en transición.

26. Para reducir esa desigualdad se requieren nuevos esfuerzos, incluida una búsqueda activa y muy centrada tanto por parte de la OGRH como de los directores de programas. Se debe prestar especial atención a los candidatos de países no representados para llenar las vacantes de puestos de categoría superior de la Secretaría de las Naciones Unidas sujetos a distribución geográfica, siempre que se satisfaga la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

## **2. Representación de las mujeres**

27. El Secretario General ha seguido tomando medidas para aumentar el equilibrio de género en los puestos de categoría superior. En el período comprendido entre el 1º de julio de 1995 y el 30 de junio de 1999, el número de mujeres que ocupaban puestos de la categoría D-1 y

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, pág. 15, párr. 38.

<sup>14</sup> *Ibid.*, pág. 11, cuadro B.

superiores aumentó de 57 a 92, o el 61,4%. En el período 1989-1999 el número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica de la categoría D-1 aumentó de 15 (6,4%) a 71 (34,3%); en la categoría D-2, ese número pasó de 7 (8,2%) a 16 (23,2%); y en la categoría de SsG, de 0 a 3 (17,6%). El número de mujeres que en 1999 ocupaban puestos de la categoría de SGA siguió siendo igual al de 1989, esto es, dos<sup>15</sup>. De 40 puestos de la categoría de SsG y categorías superiores, las mujeres sólo ocupaban cinco en 1999, esto es, el 12,5%<sup>16</sup>. El Secretario General debería prestar especial atención a esta situación.

28. El Inspector observa que se mantiene la representación insuficiente de las mujeres de países en desarrollo y países con economías en transición. El Secretario General, en el marco de sus esfuerzos por seguir mejorando el equilibrio de género en las categorías superiores y directivas, debería prestar especial atención a una distribución geográfica equitativa y una mejor representación de las mujeres de países en desarrollo así como de países con economías en transición. A este respecto, el Comité Directivo para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría, creado en calidad de órgano consultivo del Secretario General, podría cumplir una función positiva<sup>17</sup>. En la aplicación de las medidas antes señaladas, se debería prestar atención a las disposiciones pertinentes del párrafo 3 del Artículo 101 y del Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas.

### **III. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PRÁCTICAS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR EN LAS NACIONES UNIDAS**

#### **A. Observaciones generales**

29. El nombramiento de funcionarios de categoría superior es fundamental para el buen rendimiento de la Organización. La Carta no establece ninguna modalidad para el nombramiento de los funcionarios de categoría superior, con excepción del propio Secretario General quien, de conformidad con el Artículo 97 "será nombrado por la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad". El mismo Artículo designa al Secretario General como "el más alto funcionario administrativo" de la Organización. De conformidad con el párrafo 1 del Artículo 101, el Secretario está facultado para nombrar a todo el personal "de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General" (el subrayado se ha añadido). Evidentemente, esto incluye al personal que desempeña puestos de categoría superior.

30. El artículo IV del Estatuto del Personal relativo al nombramiento de los funcionarios, al tiempo que repite la conocida disposición de la Carta respecto de la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad así como de la importancia de contratar al

---

<sup>15</sup> *Ibíd.*, págs. 10 a 12, párrs. 21 y 22 y cuadro D.

<sup>16</sup> *Ibíd.*, pág. 11, cuadro B.

<sup>17</sup> ST/SGB/1999/9.

personal de forma de lograr la más amplia representación geográfica posible<sup>18</sup>, dispone en particular, que:

- incumbe al Secretario General nombrar al personal<sup>19</sup>;
- la selección de los funcionarios se hará prescindiendo de toda consideración de raza, sexo o religión. En la medida de lo posible, la selección se hará por concurso<sup>20</sup>;
- al cubrir los puestos vacantes deberá prestarse la máxima atención a la actitud profesional y la experiencia de las personas que ya se encuentren al servicio de las Naciones Unidas<sup>21</sup>;
- normalmente, los SGA y los SsG serán nombrados por períodos de cinco años, que podrán prorrogarse o renovarse<sup>22</sup>.

## **B. Nombramientos de las más altas categorías**

### **1. Nombramiento del Vicesecretario General y del Secretario General Adjunto de los Servicios de Supervisión Interna**

31. Las decisiones de la Asamblea General relativas al nombramiento en los puestos de Vicesecretario General (VSG) y de Secretario General Adjunto de los Servicios de Supervisión Interna, creados en 1998 y 1994, respectivamente, han reforzado el papel de los Estados Miembros en el proceso de selección de los funcionarios de las más altas categorías de las Naciones Unidas.

32. En lo que respecta al nombramiento del VSG, el párrafo 2 de la sección B de la resolución 52/12 B de la Asamblea General, además de referirse a la necesidad de observar el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, contiene las siguientes dos disposiciones: la relativa a las consultas previas entre el Secretario General y los Estados Miembros y la de que el mandato del VSG "no excederá el del Secretario General". En lo que respecta al SGA de los Servicios de Supervisión Interna, la Asamblea General, además de las consultas previas, dispone que dicho SGA:

- deberá ser un experto en materia de contabilidad, auditoría, análisis e investigaciones financieros, gestión, derecho o administración pública;
- deberá ser aprobado por la Asamblea General;

---

<sup>18</sup> Estatuto del Personal (véase la nota 4 *supra*), cláusula 4.2.

<sup>19</sup> *Ibíd.*, cláusula 4.1.

<sup>20</sup> *Ibíd.*, cláusula 4.3.

<sup>21</sup> *Ibíd.*, cláusula 4.4.

<sup>22</sup> *Ibíd.*, cláusula 4.5.

- podrá ser destituido por el Secretario General por causa fundada y con la aprobación de la Asamblea General;
- deberá ser nombrado teniendo debidamente en cuenta la rotación geográfica.

La Asamblea General decidió también que el SGA de los Servicios de Supervisión Interna cumpliera un único mandato de cinco años, sin posibilidad de renovación<sup>23</sup>. En este contexto, conviene hacer notar que el GTFNU exhortó al Secretario General a que estudiara la posibilidad de uniformar y limitar los mandatos de las personas que nombrara para ocupar puestos administrativos de categoría superior<sup>24</sup>.

## **2. Nombramientos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General**

33. A falta de modalidades claramente definidas, los nombramientos para los puestos de SGA y de SsG, así como de los de jefes de programas y fondos de las Naciones Unidas, han incumbido normalmente al Secretario General. Esos nombramientos son de la potestad discrecional del Secretario General<sup>25</sup> y, por consiguiente, se hacen al margen de los procedimientos establecidos sobre contratación y ascenso. Así, no se publican avisos de vacantes ni descripciones de puesto.

34. El Secretario General ha señalado que, al decidir el nombramiento de funcionarios de las categorías superior y directiva, tiene en cuenta sobre todo las calificaciones y la experiencia de los candidatos a puestos de las categorías de SGA, SsG y categorías superiores, y presta la debida consideración a la cuestión de la representación geográfica equitativa<sup>26</sup>. El Secretario General ha informado también de que, en lo que respecta a los nombramientos de las categorías superiores, siempre y cuando es necesario (el subrayado se ha agregado) celebrará consultas con el grupo oficioso de asesores independientes sobre nombramientos de categoría superior, creado en 1997 e integrado por personalidades que conocen a fondo el sistema de las Naciones Unidas<sup>27</sup>. Anteriormente, el Secretario General había manifestado su decisión de recabar la mayor cantidad posible de opiniones para asegurarse de que sus nombramientos fuesen del más alto calibre y, con este fin, de seguir sacando provecho de las consultas celebradas con los Estados Miembros<sup>28</sup>.

---

<sup>23</sup> Resolución 48/218 B de la Asamblea General, de 12 de agosto de 1994, apartado iii) del inciso b) del párr. 5.

<sup>24</sup> Informe del Grupo de Trabajo de alto nivel y composición abierta... , op. cit., anexo, párr. 67.

<sup>25</sup> Véase la nota 1 supra.

<sup>26</sup> A/53/375, párr. 47.

<sup>27</sup> Estado de la aplicación de las medidas descritas en el informe del Secretario General titulado "Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma" (A/53/676), pág. 7, medida 20.

<sup>28</sup> "Reforma de las Naciones Unidas..." , op. cit., párr. 37.

35. Del análisis de las políticas establecidas para los nombramientos de las más altas categorías de la Secretaría de las Naciones Unidas se desprende lo siguiente:

- las consultas con los Estados Miembros sólo se requieren oficialmente en los casos del VSG y del SGA de los Servicios de Supervisión Interna (aunque no se ha especificado la forma de las consultas);
- la aprobación de la Asamblea General sólo se requiere para el nombramiento del SGA de los Servicios de Supervisión Interna;
- el procedimiento de destitución existe sólo con respecto al SGA de los Servicios de Supervisión Interna;
- la duración del mandato sólo se ha indicado claramente con respecto al VSG y al SGA de los Servicios de Supervisión Interna.

En lo que respecta a la aplicación del principio de distribución geográfica, la necesidad de tener "debidamente en cuenta la rotación geográfica" sólo se ha indicado en relación con el nombramiento del SGA de los Servicios de Supervisión Interna.

36. A lo largo de los años, la Asamblea General ha señalado reiteradamente que ningún puesto, incluidos los de más alto nivel, debía ser considerado del dominio exclusivo de un Estado Miembro o grupo de Estados<sup>29</sup>. Sin embargo, algunos puestos de alto nivel, incluidos los de la categoría de SGA, siguen siendo del dominio exclusivo de algunos Estados Miembros. Es aconsejable que al estudiar las candidaturas para los nombramientos de categoría superior, el Secretario General preste especial atención a este aspecto.

37. Un análisis de las recientes resoluciones de la Asamblea General sobre cuestiones de personal y de las declaraciones pertinentes de los Estados Miembros, permite formular tres conclusiones principales. En primer término, a los Estados Miembros les preocupa la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad de los funcionarios de las más altas categorías de las Naciones Unidas. En segundo término, los Estados Miembros están haciendo más hincapié en la cuestión de eliminar los "dominios exclusivos" y asegurar la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa, ya sea mediante una rotación de los funcionarios pertinentes o una limitación del período de su mandato. En tercer término, desean más transparencia en la selección y contratación de los funcionarios de las más altas categorías.

38. En lo que respecta a las posiciones antes señaladas de los Estados Miembros, el Secretario General ha señalado que: "A lo largo de los años, la Asamblea General ha aprobado resoluciones y establecido prácticas, incluso en relación con los nombramientos de personal superior, que han limitado la capacidad del Secretario General para administrar la Secretaría"<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Véase, por ejemplo, la resolución 51/226 de la Asamblea General, de 25 de abril de 1997, sec. III B, párr. 1.

<sup>30</sup> "Renovación de las Naciones Unidas...", *op. cit.*, pág. 19, párr. 47.

Recordando que la Carta de las Naciones Unidas y sus documentos preparatorios expresaron claramente el propósito de que hubiera una división bien definida de funciones entre la Asamblea General y el Secretario General, el Secretario ha observado también que la "usurpación por cualquiera de ellos de la autoridad del otro va en perjuicio de un funcionamiento eficiente y eficaz de la Organización"<sup>31</sup>.

39. Al adoptar resoluciones y establecer procedimientos relativos a los nombramientos de categoría superior, la Asamblea General ha ejercido sus legítimos derechos y prerrogativas. En efecto, el Artículo 10 de la Carta dispone que "la Asamblea General podrá discutir cualesquier asuntos o cuestiones... que se refieran a los poderes y funciones de cualquiera de los órganos" creados por la Carta, entre los que figura la Secretaría. Es más, el párrafo 1 del Artículo 10 de la Carta no obsta a que la Asamblea General adopte nuevos reglamentos, lo que evidentemente puede entrañar nuevos criterios y modalidades para la contratación de personal de la Organización, incluido el personal de categoría superior. La Asamblea General confirmó este principio en el párrafo 3 de la sección I de su resolución 53/221, en la que señaló la posibilidad de que se hicieran propuestas de reforma de la gestión de los recursos humanos que requiriesen modificar los estatutos y reglamentos del personal o apartarse de las disposiciones o resoluciones anteriores de la Asamblea. Esas propuestas deberán presentarse a la Asamblea para que las examine y apruebe antes de su aplicación.

40. El Inspector sugiere tres medidas que podrían adoptarse con respecto a los nombramientos de las categorías de SGA y SsG. En primer término, antes de hacer esos nombramientos, el Secretario General debería celebrar al respecto consultas, de un carácter más amplio, con los Estados Miembros. Cabe recordar en este sentido que en algunas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios superiores son nombrados por sus jefes ejecutivos previa consulta o a propuesta del órgano legislativo pertinente.

41. En segundo término, se debería especificar la duración del mandato de los funcionarios de las categorías de SGA y SsG. El Inspector considera que el nombramiento de funcionarios de esas categorías debería normalmente hacerse por un período inicial de hasta 5 años, que podría prorrogarse o renovarse de modo que el período total no excediera de 10 años. En tercer término, el Secretario General debería comunicar con anticipación a los Estados Miembros los anuncios de vacantes en las categorías de SGA y SsG, así como las responsabilidades inherentes a esos puestos y las calificaciones que deberán poseer los candidatos.

### **C. Nombramientos de la categoría D-2**

42. En la actualidad, los avisos de vacantes para los puestos de la categoría D-2 se publican tanto interna como externamente. Esto permite tener en cuenta la promoción de las posibilidades de carrera del personal de la Secretaría con arreglo a la cláusula 4.4 además de la posibilidad de traer de fuera "nuevos talentos".

43. La eficiencia de la Secretaría de las Naciones Unidas depende en gran medida del buen desempeño de sus Directores. Los Directores deberían ayudar al Secretario General a crear un entorno que permita a todo el personal contribuir a la Organización al máximo de su potencial.

---

<sup>31</sup> *Ibíd.*

Por consiguiente, en el ámbito de la reforma de la gestión de los recursos humanos, es fundamental que se adopten medidas encaminadas a revisar y racionalizar los criterios de selección y las modalidades de nombramiento del personal de categoría D-2.

44. Al seleccionar los candidatos, se ha de hacer hincapié en la identificación de las personas que tengan una mentalidad orientada a la obtención de resultados y posean una reconocida capacidad de gestión así como condiciones de liderazgo. Debería existir la posibilidad de buscar otra colocación al personal de esta categoría cuyo desempeño sea insuficiente. Habida cuenta de esta finalidad, el Inspector considera que es importante que al personal de la categoría D-2 de reciente contratación o a los titulares de nombramientos de plazo fijo seleccionados para esos puestos se les dé un contrato inicial por un período no superior a cinco años. Con una antelación de al menos seis meses a la expiración del contrato inicial de esos funcionarios, se debería anunciar el puesto tanto interna como externamente. El titular debería poder presentar su candidatura al puesto al igual que todos los demás candidatos.

45. El Inspector considera aconsejable que se pida al Secretario General que presente en su informe sobre la composición de la Secretaría los datos correspondientes a los nombramientos de la categoría D-2, con inclusión de la nacionalidad, el género y el tipo de contrato (nuevo o renovación).

#### **1. Grupo Consultivo de Alto Nivel**

46. Los nombramientos de la categoría D-2 se hacen previa consulta al Grupo Consultivo de Alto Nivel (GCAN), establecido en 1991 por el Secretario General para cumplir un triple objetivo:

- proporcionar al Secretario General asesoramiento más estructurado para el examen de los candidatos;
- velar por una aplicación coherente de las políticas de personal y las directrices sobre contratación;
- dar satisfacción a los miembros que aspiren a esos puestos en el sentido de que sus candidaturas reciben la consideración adecuada.

47. El GCAN está integrado por cuatro funcionarios de las categorías de SGA o SsG. Uno de ellos es el Presidente de la Junta de Nombramientos y Ascensos (JNA), otro representa a la Oficina Ejecutiva del Secretario General (OESG), el tercero es nombrado en consulta con el personal y el cuarto, integrante ex officio, es el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

48. De conformidad con la instrucción administrativa del Secretario General ST/AI/392, de 27 de enero de 1994, el GCAN aplica los siguientes procedimientos:

- antes de presentar una recomendación para cualquiera nombramiento, el jefe del departamento de que se trata debe pedir a la OGRH que distribuya un aviso de vacante para el puesto;

- dependiendo de las circunstancias del caso, el jefe del departamento de que se trata, en consulta con el SsG de Gestión de Recursos Humanos, puede decidir anunciar la vacante con carácter interno únicamente, o interno y externo; sin embargo, en circunstancias excepcionales el GCAN puede decidir no anunciar un puesto;
- después de una selección inicial hecha por la OGRH para determinar si se cumplen los requisitos básicos, las solicitudes recibidas se transmiten al jefe del departamento de que se trata para su evaluación;
- después de examinar las solicitudes, el jefe del departamento debe dirigir una recomendación al SsG de Gestión de Recursos Humanos, que la presentará al GCAN;
- el GCAN tiene la responsabilidad de velar por que todos los candidatos calificados reciban la debida consideración;
- si un aviso de vacante se ha distribuido inicialmente a nivel interno tan sólo y el Grupo llega a la conclusión de que no hay ningún candidato interno plenamente calificado para el puesto, puede recomendar que se anuncie el puesto como vacante externa;
- tras sus deliberaciones, el GCAN prepara una lista breve que incluye a todos los candidatos plenamente calificados y la presenta al Secretario General para la adopción de una decisión definitiva;
- si entre los nombres propuestos por el GCAN no figura el candidato recomendado por el departamento de que se trata, las recomendaciones del Grupo, junto con las opiniones del jefe del departamento, se transmiten al Secretario General para que éste adopte una decisión.

Cabe agregar que conforme al mandato del Grupo, el Secretario General podrá pedirle, a su discreción, que examine candidaturas para puestos de personal directivo de categorías superiores a las de D-2.

## **2. Examen de los expedientes del Grupo Consultivo de Alto Nivel**

49. En el período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 7 de junio de 1999, el GCAN celebró 38 reuniones. Las notas del Grupo se conservan en la OGRH. No se hacen grabaciones de las deliberaciones en las reuniones. A continuación figura un análisis de los expedientes del GCAN correspondientes al período antes señalado.

50. Un examen permite señalar que en ese período se hicieron 81 nombramientos de categoría D-2, de los cuales 22 eran candidatos externos (o sea, 27% del total). Ninguno de esos candidatos había sido adscrito por su respectivo gobierno. Los candidatos internos fueron ya sea ascendidos a un puesto de categoría superior o ascendidos en el puesto. El ascenso en el puesto se debía a que los titulares habían sido colocados en puestos de la categoría D-2 pero manteniendo su categoría D-1 o bien era el resultado de una reclasificación en la categoría D-2 de los puestos que habían estado ocupando.

51. Del examen de los expedientes se desprende que el GCAN se limitó a tomar nota de la decisión del Secretario General de nombrar a diez funcionarios de las Naciones Unidas, sin examinar los casos pertinentes.
52. Por otra parte, las vacantes de los puestos se anuncian generalmente tanto externa como internamente y también se publican en Internet. Sólo un anuncio de vacante fue publicado en el diario International Herald Tribune y la revista The Economist.
53. En el caso de muchos de los anuncios de vacantes se presentaron cientos de solicitudes. Así, para el puesto de Director de la División de Servicios Electrónicos se presentaron 406 candidaturas y 346 para el puesto de Director de la División de Desarrollo Sostenible. En algunos casos, los jefes de departamentos (por ejemplo, DDS y UNCTAD) crearon grupos especiales o grupos consultivos para que seleccionaran las solicitudes y les prestaran asesoramiento en la evaluación de los candidatos. Para el puesto de Director del Centro Internacional de Procesamiento Electrónico de Datos (CIPED) se estableció un equipo interinstitucional de selección para el examen de las candidaturas.
54. Cabe señalar que en un solo caso el GCAN no estuvo de acuerdo con la recomendación del jefe del departamento de que se trataba de promover a un funcionario a un puesto de la categoría D-2 y recomendó al Secretario General otro candidato. El Secretario General aceptó la recomendación del Grupo. En otro caso, el GCAN invitó al jefe de un departamento a que formulara personalmente observaciones sobre el candidato propuesto y sólo después de recibir sus aclaraciones pudo apoyar al candidato que el jefe había recomendado.
55. Por otra parte, el Secretario General rechazó dos recomendaciones del GCAN; en ambos casos el Grupo aconsejaba que se contrataran candidatos externos. En uno de esos casos, el Secretario General nombró a un candidato interno como Director de División, pese a que el Grupo constituido por el Departamento había considerado que este último "no había demostrado todavía la capacidad de liderazgo necesaria para un puesto de esta naturaleza".
56. En varios casos, la Oficina Ejecutiva del Secretario General señaló a la atención del Presidente del GCAN la falta de información sobre los candidatos presentados al Secretario General para su aprobación. El Inspector desea observar que, a diferencia de la JNA, el GCAN no tiene ningún modelo estándar de presentación de informes y tampoco dispone de una lista de los documentos necesarios para el examen de las candidaturas. Es manifiesto que los expedientes del GCAN deben organizarse mejor no sólo para facilitar la referencia sino también porque, de hecho, son parte de la memoria institucional de la Organización.
57. Por último, el Inspector ha establecido que en el período 1995-1999 el Secretario General sólo solicitó una vez al GCAN que examinara las candidaturas para un puesto de SsG.

#### **D. Nombramientos de la categoría D-1**

58. En el período comprendido entre el 1º de enero de 1995 y el 31 de mayo de 1999 se hicieron 155 nombramientos en puestos de la categoría D-1. De ellos, sólo 38, o el 24,5%, correspondieron a contrataciones de candidatos externos. En los expedientes de la JNA no hay constancia de que ninguna de esas contrataciones se haya hecho sobre la base de la adscripción. En la actualidad, los avisos de vacantes para puestos de la categoría D-1 deben publicarse interna

y externamente con arreglo al sistema de anuncio de vacantes, excepto en los casos en que el Secretario General ejerce sus facultades discrecionales de nombramiento o de ascenso en el cargo.

59. Sin embargo, ha habido casos de procesos de selección no competitiva y nombramiento de candidatos en los puestos de la categoría D-1. En su fallo N° 914, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas (TANU) consideró que la no publicación de dos anuncios de vacante de puestos de la categoría D-1 en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos era una infracción a los procedimientos establecidos que "perjudicaba las perspectivas de carrera de los solicitantes y les causaba frustración y daño moral por no haber sido considerados para el desempeño de puestos para los que podrían estar calificados". Por consiguiente, el TANU ordenó al demandado que pagara a ambos demandantes una indemnización equivalente a 18 meses de sueldo. El Tribunal consideró necesario agregar "que se trata de un caso tan grave de mala administración que debería estudiarse la posibilidad de aplicar la regla 112.3 del Reglamento del Personal que dispone que "podrá exigirse a todo funcionario que repare, total o parcialmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a las Naciones Unidas por negligencia o por haber infringido alguna disposición del Estatuto o Reglamento o alguna instrucción administrativa".

60. Cabe recordar que en un informe de la DCI titulado "Examen de la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos (Parte II, Colocación y ascensos)" se hizo una recomendación análoga (Recomendación III)<sup>32</sup>. Esa recomendación pasó a ser posteriormente el párrafo 3 de la sección II de la resolución 51/226 de la Asamblea General, de 3 de abril de 1997.

## **1. La Junta de Nombramientos y Ascensos y su mandato**

61. Los procedimientos para el nombramiento en puestos de la categoría D-1, que se hacen por recomendación de la JNA, son iguales a los aplicables al personal de categoría inferior del cuadro orgánico.

62. El Secretario General ha informado de que la JNA, al examinar los casos que se le presentan para su asesoramiento, tiene toda la información sobre la representación de los Estados Miembros en la Secretaría y de que la OGRH vela por que esos órganos consultivos presten especial atención a los candidatos de nacionalidades no representadas o insuficientemente representadas.

## **2. Examen de los archivos de la Junta de Nombramientos y Ascensos**

63. El Inspector examinó todos los expedientes de la JNA relativos a los nombramientos de la categoría D-1 en 1999, y eligió al azar algunos expedientes correspondientes a 1995. El Inspector hace notar la alta calidad de esos expedientes, que muestran la meticulosa labor de la secretaría de la JNA. Por lo general, la siguiente documentación figura anexa a la presentación de un candidato:

---

<sup>32</sup> JIU/REP/96/6; véase A/51/656.

- a) Anuncio de vacante y descripción clasificada de las funciones del puesto;
- b) Informe del Grupo establecido por el Departamento;
- c) Ficha de evaluación comparativa de todos los candidatos;
- d) La candidatura, ficha recapitulativa y el último informe de evaluación de la actuación profesional del candidato;
- e) Cuadros con la siguiente información:
  - i) número de vacantes actuales de la categoría del puesto anunciado;
  - ii) puestos de esa categoría que quedarán vacantes en el futuro inmediato;
  - iii) puestos de la categoría del puesto examinado ocupados por funcionarios de categoría inferior.

64. Según se desprende del examen de los expedientes de la JNA, en varias ocasiones la Junta insistió en que se le proporcionara información adicional relativa a la calificación y la actuación profesional de los candidatos y no escatimó esfuerzos por lograr una presentación estándar de la información que se le había presentado, lo cual no sólo facilitaba la labor de la JNA sino que permitía también una comparación coherente y objetiva de los candidatos.

65. El examen de los expedientes de la JNA muestra también que en varias ocasiones ha descubierto incoherencias en el anuncio de vacante, la descripción de funciones o los requisitos establecidos por el departamento para evaluar a los candidatos al puesto. En su informe titulado "Examen de la aplicación de las políticas de las Naciones Unidas en materia de contratación, colocación y ascensos"<sup>33</sup>, la DCI subrayó que en los avisos de vacante y la descripción de funciones debían señalarse sistemáticamente las funciones y calificaciones del puesto. Es importante también velar por que los anuncios de vacantes sean lo más específicos posible al describir las funciones y los requisitos inherentes al puesto vacante.

66. El Inspector comparte la opinión de que los requisitos no señalados en el anuncio de la vacante o la descripción de funciones no deberían utilizarse como criterio para evaluar a los candidatos. Tras la publicación del anuncio de vacante, los departamentos no deberían poder cambiar los requisitos sobre la base de las calificaciones de los candidatos a la vacante. Se evitarían así los anuncios de vacantes "personalizados".

### **3. Prácticas en materia de nombramientos**

67. El Inspector observa que la JNA señaló a la atención de la OGRH el mantenimiento de la práctica abusiva de la colocación temporal de funcionarios en puestos vacantes. Pese a lo dispuesto en la resolución 51/226 de la Asamblea General<sup>34</sup> y de la instrucción administrativa

---

<sup>33</sup> JIU/REP/95/1 (Part I); véase A/49/845.

<sup>34</sup> Resolución 51/226 de la Asamblea General, de 25 de abril de 1997, sec. III B, párr. 10.

ST/AI/413 los funcionarios suelen ser asignados temporalmente a puestos vacantes durante períodos apreciables (algunas veces de años) antes de un posible ascenso. A la época en que el caso se presenta a los órganos de nombramiento y ascensos, es difícil rechazar la promoción del titular porque durante el desempeño de ese puesto la persona ha adquirido la experiencia necesaria. En los casos de puestos sujetos a colocación temporal, el departamento debería indicar si ha dado a otros funcionarios una igual oportunidad de desempeñar las funciones del puesto.

68. En tres ocasiones en el curso de 1999, la JNA estuvo en desacuerdo con las recomendaciones para nombramientos de la categoría D-1 hechos por los jefes de los departamentos y oficinas pertinentes. En uno de esos casos, el Secretario General aprobó la recomendación del jefe del departamento. En cambio, en otro, se aprobó la recomendación de la Junta. En el tercer caso, se tomó la decisión de publicar un nuevo anuncio del puesto.

### **E. Representantes especiales, enviados especiales y puestos conexos**

69. En los párrafos 1 a 3 de su resolución 50/219, de 3 de abril de 1996, la Asamblea General, tras tomar nota del informe del Secretario General sobre sus representantes especiales, enviados especiales y puestos conexos, y hacer suyas las conclusiones y recomendaciones formuladas por la CCAAP en su informe, reiteró su petición de que se mantuviera en un mínimo el número de enviados especiales, representantes especiales y otros cargos especiales de categoría superior, se definieran más claramente y se simplificaran sus funciones y responsabilidades, evitando toda duplicación, y se diera pleno cumplimiento a las normas financieras y los procedimientos presupuestarios vigentes.

70. En la actualidad, existen en las Naciones Unidas las siguientes tres categorías de representantes especiales, enviados especiales y puestos conexos:

- a) Representantes especiales y otros funcionarios de alto nivel en misiones de mantenimiento de la paz o de observación autorizadas por el Consejo de Seguridad (categoría A);
- b) Enviados especiales y otros representantes designados para prestar asistencia al Secretario General en el ejercicio de sus funciones de buenos oficios o funciones conexas (categoría B);
- c) Otros funcionarios especiales de alto nivel, incluidos los asesores especiales del Secretario General (categoría C).

71. Al 31 de julio de 1996 (la información correspondiente a 1997-1998 no estaba disponible a la época de la reunión de los datos para el presente informe), las Naciones Unidas empleaban a 33 funcionarios de las categorías de representantes especiales, enviados especiales y puestos conexos. Concretamente, en la categoría A, prestaban servicios 5 funcionarios de la categoría de SGA y 11 de la categoría de SsG. En la categoría B, se había contratado a 8 funcionarios de la categoría de SGA, 1 de la categoría de SsG y 2 de la categoría D-2. En la categoría C, prestaban servicios 5 funcionarios de la categoría de SGA y 1 de la categoría de SsG.

72. En su informe a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones, la CCAAP observó que el principio de seleccionar a esos funcionarios "sobre la base de la distribución geográfica más amplia posible", reafirmado por la Asamblea General en su resolución 47/120 distaba mucho de ser aplicado.

73. A falta de datos oficiales respecto de 1998 y 1999, el Inspector obtuvo de la OGRH la lista de nombres de representantes especiales, enviados especiales y otros funcionarios de alta categoría (por país de nacionalidad y categoría) empleados por las Naciones Unidas al mes de septiembre de 1999. Según esos datos, en 1999 el número de esos funcionarios era de 60, incluidos 23 SGA, 16 SsG y 21 funcionarios de categoría D-2. Su distribución geográfica era la siguiente: 18 de Europa Occidental, 13 de África, 10 de América del Norte y el Caribe, 8 de Asia y el Pacífico, 6 de Europa Oriental, 4 de América Latina y 1 del Oriente Medio. La distribución de esos puestos por nacionalidades dentro de los grupos regionales era más bien desigual. Así, en el grupo de Europa Occidental, de 18 puestos, 13 eran ocupados por nacionales de 4 Estados Miembros. En el caso de América del Norte y el Caribe, de 10 puestos, 9 eran ocupados por nacionales de 2 países de América del Norte; en el caso de Asia, de 8 puestos, 5 eran ocupados por nacionales de sólo 2 países.

74. Los datos puestos a la disposición del Inspector muestran también que de los titulares de puestos de representantes especiales, enviados especiales y otros puestos conexos, sólo dos, esto es, el 3,3% eran mujeres.

#### **F. Evaluación de los funcionarios de categoría superior**

75. Aun cuando nunca se ha reconocido oficialmente que algún nombramiento en puestos de las más altas jerarquías haya sido un error o un fracaso, analistas especializados en Naciones Unidas reconocen, no obstante, que "la actuación profesional de los funcionarios de las más altas jerarquías ha sido desigual a lo largo de los años"<sup>35</sup>. El Inspector analizará el estado de la evaluación de los puestos de la categoría D-1 y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas en la medida en que un alto rendimiento es una condición sine qua non para el nombramiento y el ascenso en puestos de categoría superior.

76. Cabe recordar que el SEAP comenzó a aplicarse en la Organización de conformidad con la resolución 49/222 A de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1994, en la cual la Asamblea pidió al Secretario General que estableciera un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional por el que el personal, y los funcionarios directivos, respondieran de su actuación profesional individual. Con arreglo a la regla 112.6 del Reglamento del Personal, el sistema de evaluación de la actuación profesional se aplicará a todo el personal, hasta la categoría de SGA, que haya sido nombrado por el plazo mínimo de un año en virtud de las reglas 100 y siguientes del Reglamento del Personal.

---

<sup>35</sup> B. Urquhart y E. Childers, "A world in need of leadership: tomorrow's United Nations", Dag Hammarskjöld Foundation (Uppsala (Suecia) 1990), pág. 37.

77. En su resolución 51/226, de 3 de abril de 1997, la Asamblea General pidió al Secretario General que le informara de los resultados del examen del primer ciclo del SEAP. Posteriormente, el Secretario General presentó un informe sobre la aplicación del SEAP<sup>36</sup> en el que examinó el primer año completo de aplicación del sistema y resumió los cambios que se efectuarían para mejorarlo habida cuenta de las sugerencias recibidas del personal y los funcionarios directivos de la Secretaría. En su resolución 52 /219, la Asamblea alentó al Secretario General a que siguiera esforzándose por perfeccionar y simplificar el sistema, en particular sus aspectos administrativos, y reiteró la importancia de que el SEAP se aplicara de manera sistemática en toda la Secretaría para que constituyera un instrumento eficaz e imparcial de gestión de la actuación profesional y del perfeccionamiento del personal. Se pidió al Secretario General que vigilara la aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional e informara al respecto a la Asamblea.

78. En respuesta a esta petición, el Secretario General presentó a la Asamblea General, en su quincuagésimo tercer período de sesiones un informe<sup>37</sup> cuyo objeto era informar sobre el desarrollo y la aplicación del SEAP desde la presentación del último informe, así como de las medidas adoptadas en cumplimiento de la resolución 52/219 de la Asamblea. El informe señala además las medidas adoptadas para perfeccionar y simplificar el sistema, en particular sus aspectos administrativos. El informe contiene también una sección titulada "Estado de aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional en la Organización". Sin embargo, esta sección sólo se limita a señalar que "14 departamentos y oficinas han comunicado que han aplicado dos ciclos del SEAP, 6 han aplicado un primer ciclo y los 7 restantes han iniciado su aplicación en 1998"<sup>38</sup>. Esta información no es suficiente porque no se señalan los nombres de los departamentos y oficinas y tampoco el porcentaje o la categoría del personal al que se ha aplicado el SEAP.

79. A los efectos del presente informe, el Inspector pidió a la OGRH que le informara sobre la efectividad de la aplicación del sistema de evaluación al personal de categoría superior de la Secretaría. La información suministrada figura en el cuadro 2 *infra*. El cuadro muestra que, hasta la fecha, 20 departamentos y oficinas han aplicado el SEAP en sus ciclos primero (1996-1997) y segundo (1997-1998).

---

<sup>36</sup> A/C.5/51/55 y Corr.1.

<sup>37</sup> "Gestión de la actuación profesional", informe del Secretario General (A/53/266).

<sup>38</sup> *Ibíd.*, párr. 11.

Cuadro 2

**Estado de la evaluación del personal de categoría superior de la Secretaría  
con arreglo al sistema de evaluación de la actuación profesional  
(1996-1998)**

Departamento		SGA		SsG		D-2		D-1		Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Sede</b>										
DAES (DADGS, DIESAP, DCPDS)	1996-1997	--	--	1	0	5	6	20	9	2 puestos D-2 y 4 D-1 vacantes
	1998	--	--	1	1	4	6	21	8	3 puestos D-2 y 5 D-1 vacantes
DAAGSC	1996-1997									Se están completando las evaluaciones
	1997-1998									
OGRH	1996-1997	n.d.	n.d.			3	0	4	0	Se están completando las evaluaciones
	1997-1998	n.d.	n.d.			3	0	4	0	
DAP	1996-1997	0	1	0	2	6	3	12	2	
	1997-1998	0	1	0	2	2	5	8	7	
DPI	1996-1997	0	0	0	1	2	1	8	1	Por cambios en la dirección no se han evaluado los puestos de SsG y D-1
	1997-1998	0	0	0	1	1	1	9	1	
DOMP	1996-1997	0	1	0	2	0	4	8	3	
	1997-1998	0	1	0	2	0	4	8	3	
OSSI	1996-1997	0	1	0	0	1	0	5	0	
	1998-1999	0	1	0	0	1	0	5	0	
OAJ	1996-1997	--	--	--	--	4	0	4	0	En 1997-1998 el SG asignó un puesto D-2 a la OGRH; por esta razón la OAJ no le aplicó el SEAP
	1997-1998	--	--	--	--	4	0	4	0	
<b>Oficinas fuera de la Sede</b>										
ONUG	1996-1997									No ha presentado información
	1997-1998									
CNUAH	1996-1997	--	--	0	1	1	1	1	2	Se están completando las evaluaciones
	1997-1998	--	--	--	--	0	2	0	2	
PNUMA	1996-1997	1	0	0	1	4	5	15	13	Se están completando las operaciones
	1997-1998	0	1	0	1	0	9	1	26	Se están completando las evaluaciones
ONUN	1996-1997	n.d.	No existía							
	1997-1998	--	--	--	--	--	--	0	1	Se están completando las evaluaciones
ONUV/PNUFID	1996-1997	--	--	--	--	--	--	--	--	
	1997-1998	--	--	--	--	1	2	1	4	
CEPA	1997					0	1	0	1	Evaluaciones en curso para nueve funcionarios; la aplicación íntegra del SEAP comenzó en 1998. Las evaluaciones están en curso
	1998					0	1	0	8	
CEPE	1996-1997	--	--	--	--	--	--	8	0	No se ha evaluado a un funcionario D-1 (contratado casi a finales del ciclo)
	1997-1998	--	--	--	--	0	1	8	1	No se ha evaluado todavía a un funcionario D-1; su FIS era de noviembre de 1998
CEPAL	1996-1997	0	1	--	--	1	0	10	0	No se aplicó el SEAP al ex Secretario Ejecutivo (jubilado en diciembre de 1997); las evaluaciones de 1997-1998 están en curso
	1997-1998	--	--	--	--	--	--	--	--	
CESPAP	1996-1997	0	1	--	--	--	--	2	5	Puesto D-2 vacante del 1º de agosto de 1996 al 7 de octubre de 1997. En 1996-1997 se completó el SEAP respecto de cuatro funcionarios D-1
	1997-1998	0	1	--	--	--	--	1	5	
CESPAO	1996-1997	0	1	--	--	1	0	4	0	
	1997-1998	0	1	--	--	1	0	5	0	
CNUCED	1996-1997	0	1	0	0	0	4	3	13	Evaluación pendiente de los funcionarios D-1 y D-2
	1997-1998	0	1	0	1	0	4	2	12	En 1998 no se pudo aplicar el SEAP a dos funcionarios D-2 (FIS a fines de 1998)

Esos departamentos y oficinas son los siguientes: DAES (DADSG, DIESAP, DCPDS), DAAGSC, OGRH, DAP, DIP, DOMP, CEPA, CEPE, CEPAL, CESPAP, CESPAP, OSSI, OAJ, CNUAH, CUNCED, PNUFID, PNUMA, ONUG, ONUN y ONUV. Los siguientes nueve departamentos y oficinas comenzaron a aplicar el SEAP en 1998 ó 1999: DAD, OSCA, OSGA/DG, OCAH, OPIR, ACNUR, CCPPNU, OPPI y OESG.

80. El cuadro muestra también que desde la adopción del SEAP, sólo se ha evaluado a un SGA y un SsG y el primero sólo por el ciclo 1996-1997. En lo que respecta al personal de las categorías de director y oficial principal, el número de los evaluados y de los no evaluados, así como las observaciones al respecto figuran en las respectivas columnas del cuadro.

81. De la información proporcionada sobre la evaluación del personal de categoría superior se desprende que el SEAP dista mucho de ser de aplicación universal a todo el personal de las Naciones Unidas. En el párrafo 1 de la sección VI de su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, la Asamblea General pidió al Secretario General que se asegurara de "que el sistema de evaluación de la actuación profesional fuese aplicable a todo el personal en el sentido del Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas".

82. En su boletín del 15 de diciembre de 1999<sup>39</sup>, el Secretario General dispuso que, a partir del 1º de enero de 2000:

"1.1. El Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional, establecido en la instrucción administrativa ST/AI/1999/14 será aplicable a todos los funcionarios, incluidos los de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores.

1.2. Al evaluar la actuación profesional de los funcionarios superiores obligados a presentarle directamente sus informes, de las categorías de Subsecretario General y categorías superiores, el Secretario General podrá formular sus observaciones sobre la actuación profesional, en la forma que considere apropiada."

#### **IV. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PRÁCTICAS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR EN LOS PRINCIPALES PROGRAMAS Y FONDOS DE LAS NACIONES UNIDAS**

##### **A. PNUD**

83. Al 31 de octubre de 1999, además del Administrador, el personal de jerarquía superior del PNUD era el siguiente: 1 Administrador Asociado (SGA), 8 Administradores Auxiliares (SsG), 57 funcionarios de la categoría D-2 y 149 de la categoría D-1. De los funcionarios de categoría superior del PNUD 48 eran mujeres (22,2%). Los puestos de categoría superior, cuyo total era de 215, estaban ocupados por nacionales de 67 países de todas las regiones geográficas. En 1999, nacionales de 11 Estados Miembros ocupaban 5 o más puestos de categoría superior, que representaban un total de 114, o el 52,8%, de todos esos puestos.

---

<sup>39</sup>ST/SGB/1999/18.

84. El Administrador del PNUD es nombrado por el Secretario General, previa consulta con el Consejo de Administración del PNUD, con sujeción a su confirmación por la Asamblea General. El Administrador Asociado (categoría de SGA) es nombrado por el Administrador del PNUD en consulta con el Secretario General. Todos los nombramientos de los funcionarios del PNUD, hasta la categoría D-2, son hechos por el Administrador por delegación del Secretario General de las Naciones Unidas. Para la selección de su personal, el PNUD aplica los principios generales contenidos en las disposiciones pertinentes del Reglamento del Personal así como las de la "Carta de Políticas y Prácticas de Personal del PNUD". Los nombramientos se hacen previo estudio de la recomendación de la Junta de Nombramientos y Ascensos del PNUD/FNUAP. Esa Junta examina los casos de los nombramientos de plazo fijo de un año o más del personal del cuadro orgánico y categorías superiores desde la categoría P-1 hasta la D-1 de la serie 100; y los nombramientos de plazo fijo de 13 meses o más del personal de la serie 200 (L-1 a L-6).

85. La Junta de examen del nombramiento de los funcionarios del PNUD está integrada por cinco miembros y cinco suplentes nombrados de entre el personal del PNUD.

86. Cuando queda vacante o se prevé que quedará vacante un puesto de la categoría D-2, se comunica esa vacante interna por correo electrónico a todos los funcionarios del PNUD siempre que sean de la categoría P-5 o superior. Cuando se trata del puesto de representante residente/coordinador residente, el procedimiento es el siguiente:

- la vacante del puesto es comunicada a los miembros del GCMP/CAC y las candidaturas son examinadas por la dirección de las oficinas regionales;
- sobre la base de la verificación de los antecedentes y de la evaluación de las oficinas regionales, los candidatos son invitados por el GCMP/CAC a una entrevista con un grupo;
- los candidatos son evaluados sobre la base de sus calificaciones para desempeñar el puesto.

87. Como parte del proceso de selección, el PNUD ha comenzado a aplicar recientemente un nuevo sistema de evaluación de los candidatos a puestos de residente coordinador. En virtud de este sistema, todas las candidaturas se someten a una evaluación independiente. La evaluación es hecha por una empresa externa sobre la base de un conjunto definido de criterios de calificación. El nuevo sistema se aplica a unas 130 oficinas. Unos 100 funcionarios de las Naciones Unidas han sido evaluados con arreglo a este sistema.

88. En una reunión del personal directivo superior presidida por el Administrador, se examina a todos los candidatos a puestos de la categoría D-2 y se define la preferencia de la dirección. La selección de un candidato para el puesto se hace tras estas consultas.

89. En el caso de que no se identifique a ningún candidato interno apropiado, se toma la decisión de proceder a una contratación externa. La presentación de candidaturas externas puede obtenerse mediante anuncios en los periódicos apropiados, búsqueda directa, consultas con instituciones y asociaciones profesionales importantes, o la contratación de un consultor. Todas las candidaturas recibidas se examinan sobre la base de las calificaciones para el desempeño del puesto y se prepara una breve lista de candidatos seleccionados para la entrevista del Grupo o

entrevistas individuales. En función del resultado de las entrevistas y de las verificaciones de los antecedentes, se selecciona a un candidato para el puesto. El nombramiento de todos los funcionarios de la categoría D-2 debe ser aprobado por el Administrador.

## **B. UNICEF**

90. Al 30 de junio de 1999, el UNICEF tenía los siguientes 84 puestos de categoría superior: el Director Ejecutivo (SGA), 2 directores ejecutivos adjuntos (SsG), 27 directores, incluidos 10 directores de las divisiones de la sede, 8 directores regionales, 6 directores de oficinas de países, 1 asesor especial, 1 asesor superior y el Director del Centro Internacional para el Desarrollo del Niño. Existen también 54 funcionarios de la categoría D-1. Todos los puestos de las categorías de SGA, SsG y D-2 así como 53 puestos de la categoría D-1 se financian con cargo a las contribuciones voluntarias básicas como parte del presupuesto de apoyo del UNICEF aprobado para el bienio 1999-2000. Un puesto de la categoría D-1 es financiado con cargo a otros recursos relacionados con los reembolsos. De los funcionarios de la categoría D-1 y superiores, 30 son mujeres, alrededor del 30%.

91. El UNICEF afirma que si bien sus puestos no están sujetos a distribución geográfica, se esfuerza por asegurar un equilibrio geográfico razonable del personal de todas las categorías. Sin embargo, el análisis de los datos pertinentes muestra que de 27 puestos de la categoría D-2, 21 estaban ocupados por nacionales de países desarrollados. Trece funcionarios procedían de Europa Occidental, 7 de América del Norte, 6 de Asia y el Pacífico y 1 era nacional de un Estado no miembro. Tres regiones geográficas (Europa Oriental, América Latina y el Oriente Medio) no estaban en absoluto representadas en esas categorías.

92. El Director Ejecutivo del UNICEF, que tiene el rango de Secretario General Adjunto, es nombrado por el Secretario General previa consulta con la Junta Ejecutiva del UNICEF. De conformidad con las normas y procedimientos existentes, los directores ejecutivos adjuntos del UNICEF (SsG) son nombrados por el Secretario General por recomendación del Director Ejecutivo. Los directores de división y regionales, los directores regionales adjuntos, los representantes, los representantes auxiliares y otros jefes de oficina, son aprobados por el Director Ejecutivo previo examen por el Comité de Asuntos del Personal de Categoría Superior (CAPCS). Este Comité está integrado por el Director Ejecutivo, los Directores Ejecutivos Adjuntos, el Contralor, el Director y el Director Adjunto de la División de Recursos Humanos, el Director de la División de Programas y el Director de la División de Evaluación, Políticas y Planificación. Los directores regionales participan también siempre que se encuentren en Nueva York (generalmente tres o cuatro veces al año), o son consultados para que expresen su opinión. El Jefe de la Sección de Promoción de las Perspectivas de Carrera participa también como miembro ex-officio y sin derecho de voto.

93. Todos los nuevos puestos, los puestos vacantes o que quedarán vacantes por el traslado o la separación del puesto del titular, así como los puestos reclasificados, incluidos los de las categorías D-2/L-7, son publicados normalmente en un Boletín de Anuncio de Vacantes que se publica cada quince días y se distribuye en todo el mundo además de figurar en el sitio del UNICEF en Internet. Cuando no puede llenarse una vacante con un candidato interno, se procede a la contratación externa.

94. Los principales criterios para la selección de candidatos según el mandato del CAPCS son los siguientes: la capacidad del candidato para satisfacer las exigencias del puesto; los antecedentes de estudios académicos y experiencia de trabajo; la versatilidad en el manejo de puestos de destino análogos; la capacidad de asumir responsabilidades administrativas y directivas; la calidad de su actuación profesional anterior y actual y su potencial. Al examinar los candidatos, el CAPCS presta también especial atención a las siguientes cuestiones: los candidatos que requieren una colocación; los conocimientos lingüísticos, el mantenimiento de un equilibrio geográfico y de género apropiado en las categorías del cuadro orgánico internacional así como dentro de determinadas regiones y oficinas, y las necesidades generales de la entidad.

### **C. FNUAP**

95. En noviembre de 1999, el FNUAP tenía los siguientes 37 puestos de categoría superior: el Director Ejecutivo (SGA), 2 directores ejecutivos adjuntos (SsG), 8 directores (D-2) y 26 funcionarios principales (D-1), de los cuales 18 se desempeñan sobre el terreno. El 38% del personal de categoría superior son mujeres. En lo que respecta a la distribución geográfica, en 1999 nacionales de países europeos ocupaban 11 puestos, los de países de la región de Asia y el Pacífico 9, de los países africanos 6, de América del Norte 5 y de los países árabes y de Latinoamérica, 3 cada uno. Todos esos puestos son financiados con cargo al presupuesto ordinario.

96. El Director Ejecutivo del FNUAP, de la categoría de SGA, es nombrado por el Secretario General en consulta con la Junta Ejecutiva del FNUAP. Los dos directores ejecutivos adjuntos (SsG) son nombrados por el Secretario General por recomendación del Director Ejecutivo. Se anuncian las vacantes de puestos de la categoría D-2 y los candidatos son seleccionados y nombrados por el Director Ejecutivo. Se anuncian las vacantes de puestos de la categoría D-1 y los candidatos son examinados y seleccionados por medio de un procedimiento interno de selección.

97. Todos los nombramientos del cuadro orgánico, incluida la categoría D-1, son hechos por el Director Ejecutivo, sobre la base de la recomendación de la Junta de Nombramientos y Ascensos del PNUD/FNUAP. La Junta examina los casos de los nombramientos de plazo fijo de un año o más y también examina los ascensos anuales del personal del cuadro orgánico de las categorías P-1 a D-1. Para el examen del personal del FNUAP la Junta está integrada por cuatro funcionarios del FNUAP de categoría P-5 o superior y dos funcionarios del PNUD.

### **D. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados**

98. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados tiene 33 funcionarios de categoría superior, que son los siguientes: el Alto Comisionado (SGA), 2 funcionarios de la categoría de SsG (1 de los cuales es Alto Comisionado Adjunto), 12 funcionarios de categoría D-2 (2 de los cuales se financian con cargo al presupuesto ordinario y 10 con cargo a recursos extrapresupuestarios) y 20 funcionarios de la categoría D-1 (10 de los cuales se financian con cargo a recursos extrapresupuestarios). En las categorías D-1 y superiores, 15 puestos son ocupados por mujeres.

99. De conformidad con la resolución 48/141 de la Asamblea General, el Alto Comisionado para los Refugiados es nombrado por el Secretario General con la aprobación de la Asamblea

General. El nombramiento del Alto Comisionado Adjunto se hace básicamente con arreglo al párrafo 14 del Estatuto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados<sup>40</sup> que dispone lo siguiente: "El Alto Comisionado nombrará, por un período igual, un Alto Comisionado Adjunto de nacionalidad distinta a la suya". El inciso a) del párrafo 15 del Estatuto dispone también que "dentro o de los límites de los créditos presupuestarios consignados al efecto, el Alto Comisionado nombrará el personal de su Oficina, el cual será responsable ante él en el ejercicio de sus funciones".

100. A partir del 1° de enero de 2000, el ACNUR introdujo nuevos criterios para el destino del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. El hincapié se hace ahora en un papel más activo del funcionario, una participación más directa del personal directivo en la selección de los candidatos, un análisis más técnico del perfil del funcionario en comparación con los requisitos del puesto y el fortalecimiento del papel de supervisión de la Junta de Nombramientos, Ascensos y Destinos (JNAD).

101. Las disposiciones del nuevo sistema relativas a la selección de candidatos de la categoría D-1, representantes y otros puestos de representación a nivel de los países dispone que:

- Se constituirá una Junta Consultiva para los Destinos de Categoría Superior (JCDCS), integrada por todos los directores, el Alto Comisionado Adjunto y el Alto Comisionado Auxiliar. Sobre la base de las listas breves preparadas por el Servicio de Recursos Humanos (SRH), este órgano prestará asesoramiento al Alto Comisionado, por conducto de la JNAD, para la selección de los candidatos a todos los puestos de categoría D-1 y los puestos representativos a nivel de los países, de cualquier categoría (como representante, jefe de misión, funcionario superior de enlace). Prestará también asesoramiento al Alto Comisionado y al SRH para definir las cambiantes calificaciones de los recursos humanos y los perfiles de personal necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Se aplicará un programa independiente de integración de la gestión para evaluar al personal que aspira a puestos de representante, jefe de oficina, jefe de sección, etc. La JCDCS podrá así disponer de una información objetiva adicional que puede utilizarse como base para evaluar las capacidades multidisciplinarias de los candidatos en materias como gestión, liderazgo, comunicaciones, relaciones externas, recursos humanos y finanzas. Se ha previsto que este programa sea parte de una función de planificación de los recursos humanos en toda la organización que se utilizarán para identificar y desarrollar el potencial directivo mediante programas de capacitación de carácter obligatorio para asumir un destino de la categoría D-1 o de representación a nivel de países.
- Como medida transitoria, los funcionarios asignados a puestos de la categoría D-1 y de representantes o análogos en el año 2000 que no hayan tenido anteriormente la oportunidad de recibir esa capacitación, deberán recibirla dentro del año siguiente a su destino a un puesto de nivel superior.

---

<sup>40</sup> Resolución 428 (V) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1950, anexo.

102. Se ha propuesto también que a partir del 1º de enero de 2000, el ACNUR adopte el sistema de ascensos basado en la jerarquía del puesto para el personal del cuadro profesional y las categorías de funcionarios nacionales, así como para el personal de la categoría D-1. Esto significa que el ascenso a la categoría inmediatamente superior ocurrirá normalmente cuando un funcionario sea asignado al puesto de categoría superior y haya desempeñado satisfactoriamente todas las funciones de ese puesto durante un período de prueba de 12 a 18 meses.

#### **E. CNUAH**

103. El Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (CNUAH) tiene 9 puestos de categoría superior: 2 D-2, 2 D-1 y 6 puestos de la categoría L-6. Sólo los puestos sobre el terreno se financian con cargo a recursos extrapresupuestarios. Todos los nombramientos de las categorías D-1 y D-2 se hacen con arreglo a la serie 100 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas. Los nombramientos en puestos de la categoría L se hacen con arreglo a la serie 200 de ese Estatuto.

#### **F. PNUMA**

104. El personal superior del PNUMA es el siguiente: el Director Ejecutivo (SGA), el Director Ejecutivo Adjunto (SsG), 5 funcionarios de la categoría D-2 y 28 funcionarios de la categoría D-1. Sólo el SGA, 2 puestos de la categoría D-2 y dos de la categoría D-1 se financian con cargo al presupuesto ordinario. De los funcionarios del PNUMA de categoría D-1 y superiores, 5 son mujeres.

105. El Director Ejecutivo es elegido por la Asamblea General a propuesta del Secretario General (resolución 2997 (XXVII), sección II, de 15 de diciembre de 1972). El nombramiento de personal del PNUMA con cargo a los recursos extrapresupuestarios, hasta la categoría D-1, es examinado por la JNA (Nairobi) y aprobado por el Director Ejecutivo del PNUMA, en tanto que los nombramientos del PNUMA de categoría superior financiados con cargo al presupuesto ordinario son examinados por la JNA (Nueva York) y aprobados por el Secretario General. Todos los nombramientos de la categoría D-2 y categorías superiores son examinados por el GCAN y aprobados por el Secretario General.

#### **G. PMA**

106. El personal de categoría superior del PMA es el siguiente: el Director Ejecutivo (SGA), el Director Ejecutivo Adjunto (SsG), 11 puestos de la categoría D-2 y 42 puestos de la categoría D-1. De un total de 56 puestos de categoría superior sólo 4 puestos D-1 son financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. De los puestos de categoría superior, 14 están ocupados por mujeres. En lo que respecta a la distribución geográfica, al 17 de septiembre de 1999, 18 puestos de la categoría D-1 y categorías superiores estaban ocupados por nacionales de países de América del Norte, 17 de Europa Occidental, 7 de Asia, 6 de países de África, 4 de América del Sur y Central y 4 de Oceanía. Nacionales de un Estado Miembro ocupaban 13 de esos puestos y nacionales de otros 6 países ocupaban de 2 a 5 puestos cada uno. Dos regiones (Europa Oriental y el Oriente Medio) no estaban representadas.

107. De conformidad con el Reglamento General del PMA, el Director Ejecutivo (SGA) es nombrado por el Secretario General y el Director General de la FAO, en consulta con la Junta

Ejecutiva del PMA. En el PMA el personal de categoría D-1 se considera personal superior en tanto que el de categoría D-2 se considera personal ejecutivo.

108. El procedimiento para el nombramiento en puestos de la categoría D-1 es el siguiente:

- se da preferencia al ascenso interno;
- normalmente el funcionario seleccionado es promovido inicialmente durante un período de asignación, que puede ser confirmado en una fecha ulterior;
- de no haber ningún candidato interno apropiado, se publica un anuncio de vacante;
- la División de Recursos Humanos selecciona previamente a los candidatos que reúnen las calificaciones necesarias;
- los candidatos seleccionados son entrevistados por un grupo de funcionarios ejecutivos;
- el grupo de entrevistadores envía su recomendación en la forma de una breve lista de candidatos al Director Ejecutivo, para que adopte una decisión.

109. En lo que respecta a los puestos de la categoría D-2, los candidatos son seleccionados y nombrados por el Director Ejecutivo, previa consulta con los miembros de la Junta Ejecutiva del PMA. En caso necesario, se envía a los Estados Miembros un anuncio de vacante. Cabe agregar que todo el personal del PMA es calificado anualmente con arreglo al Sistema de Evaluación de la Gestión y la Actuación Profesional, que es análogo al SEAP.

\*\*\*

110. A título de conclusión, cabe observar que existen ciertas variantes en las modalidades de nombramiento del personal de categoría superior en los programas y fondos de las Naciones Unidas. Sin embargo, en esta etapa el Inspector opina que no existe ninguna razón imperativa para recomendar que se uniformen esas modalidades.

111. Cabe hacer notar también que la distribución geográfica del personal de categoría superior en las secretarías de los programas y fondos de las Naciones Unidas es muy desigual. A este respecto, cabe recordar que en su informe de 1999 sobre la composición de la Secretaría, el Secretario General señaló concretamente que los principios que regían la contratación y el empleo de funcionarios, que dimanaban del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas (incluida la cuestión de la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible) se aplicarán a todos los funcionarios de las Naciones Unidas, incluido el personal de las secretarías de sus órganos, fondos y programas subsidiarios que tuvieran facultades especiales en materia de nombramientos<sup>41</sup>.

-----

---

<sup>41</sup> A/54/279, párr. 10.