



# Asamblea General

Distr. general  
26 de septiembre de 2018  
Español  
Original: inglés

---

**Septuagésimo tercer período de sesiones**

Tema 142

**Dependencia Común de Inspección**

## **Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas**

### **Nota del Secretario General**

#### **Adición**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/73/377](#)).



### *Resumen*

En su informe titulado “Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/73/377](#)), la Dependencia Común de Inspección analiza el papel de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas. El examen abarca el período comprendido entre 2009 y 2017, y es un seguimiento del trabajo anterior de la Dependencia sobre este tema (JIU/NOTE/2009/2).

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acerca de las recomendaciones formuladas en el informe. Las opiniones se han consolidado con arreglo a la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron favorablemente el informe y respaldaron algunas de sus conclusiones.

## I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/73/377](#))<sup>1</sup>, la Dependencia Común de Inspección analiza el papel de los programas de pasantías como parte de la reforma en curso de la gestión de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. El examen abarca el período comprendido entre 2009 y 2017, durante el cual aumentó significativamente el volumen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas, y es un seguimiento del trabajo anterior de la Dependencia Común de Inspección sobre este tema (JIU/NOTE/2009/2).

## II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con beneplácito el informe de la Dependencia Común de Inspección y sus conclusiones y apoyan las iniciativas para reformar los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas. Las organizaciones están de acuerdo con el Inspector en que la “convergencia de modalidades no debe conllevar una competencia encaminada a la adopción de los estándares más bajos. Por el contrario, la reforma de las pasantías a nivel de todo el sistema debe ajustarse a las buenas prácticas identificadas en las distintas organizaciones y en otras administraciones públicas utilizadas como referente. La coherencia en la totalidad del sistema no debe poner en peligro los progresos alcanzados en algunas organizaciones” (JIU/REP/2018/1, párr. 110). En ese sentido, las organizaciones subrayan la importancia de conservar su capacidad para diseñar políticas de pasantías que satisfagan sus respectivas necesidades y se adecuen a su contexto.

3. Las organizaciones observan que la aplicación de las recomendaciones propuestas, incluidos los parámetros de referencia, sería diferente en cada organización y que, en algunos casos, se necesitaría tiempo y recursos adicionales para poner en marcha los mecanismos de coordinación interna y, cuando se trate de recomendaciones con consecuencias presupuestarias, para obtener la aprobación de los respectivos órganos legislativos.

4. Varias organizaciones expresan su preocupación con relación a elementos del marco de referencia sobre buenas prácticas propuesto para los programas de pasantías y consideran que algunos de los puntos de referencia son excesivamente específicos y prescriptivos o plantean problemas de responsabilidad o de otro tipo. En los comentarios de las organizaciones a las recomendaciones 2 y 3 se ofrece información más detallada sobre estos problemas.

5. Las organizaciones informan que han aplicado las recomendaciones incluidas en el informe anterior de la Dependencia Común de Inspección (JIU/NOTE/2009/2), han emprendido reformas significativas en sus políticas de pasantías y han tenido debidamente en cuenta las conclusiones y recomendaciones del informe que se está examinando (JIU/REP/2018/1) al actualizar sus programas de pasantías.

6. Algunas organizaciones expresan sus dudas sobre el establecimiento de un programa de pasantías gestionado de manera centralizada para todo el sistema de las Naciones Unidas (como parece sugerirse en el documento JIU/REP/2008/1, párr. 113), incluida la posibilidad de que esté gestionado por los Voluntarios de las Naciones Unidas, y consideran que sería mejor que cada uno gestionara sus propios

---

<sup>1</sup> El informe de la Dependencia Común de Inspección se publicó con la signatura JIU/REP/2018/1.

programas de pasantías o que se les debería presentar un análisis más detallado de los costos y los riesgos y beneficios del enfoque centralizado propuesto.

7. En cuanto al párrafo 32 del informe de la Dependencia Común de Inspección, la nueva política de pasantías mencionada fue establecida por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y no por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Dependencia tal vez desee considerar la posibilidad de publicar una corrección de la versión en inglés del documento.

### **III. Observaciones sobre recomendaciones específicas**

#### **Recomendación 1**

**El Secretario General debería emprender una reforma del programa de pasantías de las Naciones Unidas teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas propuesto por la Dependencia Común de Inspección en su informe JIU/REP/2018/1, e informar sobre los progresos realizados a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.**

8. Varias organizaciones ya han reestructurado o reformado sus programas de pasantías teniendo en cuenta el último informe de la Dependencia Común de Inspección sobre este tema, o se encuentran en ese proceso.

9. Las organizaciones expresan sus reservas sobre la aceptación de todos los elementos del marco de referencia propuesto y reconocen que una reforma integral del programa de pasantías exigiría la debida coordinación y consulta en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación o bien, conforme a lo sugerido en la recomendación, una decisión ejecutiva del Secretario General.

#### **Recomendación 2**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deberían colaborar con miras a establecer programas de pasantías más coherentes para el sistema, teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas en esa esfera.**

10. Las organizaciones acogen con satisfacción la propuesta de introducir un sistema de programas de pasantías más coherentes que fomente la armonización de las buenas prácticas (como se indica en el documento JIU/REP/2018/1, párr. 110) en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría observa además que la recomendación propuesta podría aplicarse en el ámbito de la iniciativa de reforma integral en curso.

11. Las organizaciones están de acuerdo en que los parámetros de referencia propuestos se adapten a sus necesidades y contexto teniendo en cuenta la evaluación de los costos y beneficios. Sin embargo, varias organizaciones tienen reservas respecto de numerosos elementos del marco de referencia propuesto, en particular sobre algunas de sus posibles consecuencias financieras. A continuación se señalan algunos ejemplos concretos: a) el parámetro de referencia 1 sobre la actualización en tiempo real a los candidatos de la situación de sus solicitudes de pasantías se considera demasiado costoso, habida cuenta de la cantidad de intervenciones manuales que se necesitarían para gestionar un elevado volumen de solicitudes; b) el

parámetro de referencia 2 sobre los criterios de selección se considera demasiado específico y prescriptivo, y las organizaciones preguntan si es posible definir un conjunto de cualificaciones comunes a todas las organizaciones del sistema; c) en relación con el parámetro de referencia 3 sobre el apoyo administrativo, las organizaciones necesitarían recursos adicionales para modificar los actuales procesos administrativos; d) el parámetro de referencia 7 sobre el derecho a prestaciones también suscita preocupación ya que varias organizaciones consideran que el sistema actual es eficaz; e) en relación con el parámetro de referencia 8 sobre las condiciones de acogida, las organizaciones están dispuestas a seguir siendo flexibles en la asignación del espacio en función de los recursos disponibles; f) el parámetro de referencia 9 sobre los viajes de los pasantes no se ajusta en varios casos a la política de viajes de las organizaciones; y g) el parámetro de referencia 13 sobre la experiencia laboral es contrario a varias prácticas institucionales sobre el modo de tener en cuenta la experiencia de pasantías. Si bien algunas organizaciones acogen con beneplácito el parámetro de referencia 16 sobre la eliminación de la interrupción obligatoria del servicio, otras sugieren que debería realizarse un análisis más profundo ya que los pasantes no tienen normalmente los años de experiencia necesarios para ser contratados directamente en puestos del Cuadro Orgánico al finalizar una pasantía. Las organizaciones observan que la aplicación de este parámetro de referencia podría también constituir un impedimento para las contrataciones en el marco del programa para jóvenes profesionales y el programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico y tener consecuencias jurídicas respecto de la continuidad de los servicios.

### **Recomendación 3**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección deberían considerar la posibilidad de actualizar sus políticas de pasantías, teniendo en cuenta el proyecto de marco de referencia de la Dependencia Común de Inspección sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías, e identificar los parámetros que se incorporarán en las políticas de sus respectivas organizaciones.**

12. Las organizaciones apoyan esta recomendación y subrayan la importancia de que cada entidad, al aplicar los parámetros de referencia propuestos, considere si se adecuan a sus necesidades y contexto y tenga en cuenta la evaluación de los costos y los beneficios.

13. Como han indicado en sus observaciones a la recomendación 2, las organizaciones tienen opiniones dispares y expresan reservas sobre algunos elementos del proyecto de marco de referencia sobre buenas prácticas.

### **Recomendación 4**

**La Asamblea General debería pedir a la Secretaría de las Naciones Unidas que actualice el marco de recursos humanos a fin de incluir una categoría específica para los pasantes, que no deberían figurar en “Tipo I: personal proporcionado gratuitamente”, ya que esto facilitaría el examen de la introducción de planes de remuneración, e informar al respecto a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.**

14. La recomendación se dirige a la Asamblea General. Las organizaciones observan que esta recomendación contiene el cambio fundamental subyacente de la iniciativa de reforma general de pasantías recomendada, ya que todas las demás recomendaciones incluidas en el presente examen de la Dependencia Común de Inspección dependerán de ella. En la Secretaría, la aplicación de esta recomendación requeriría la creación de una nueva categoría de personal que no es de plantilla con

algunas condiciones de servicio específicas como remuneración, vacaciones anuales y la posibilidad de realizar viajes por asuntos oficiales y beneficiarse de derechos asociados a viajes relacionados con la contratación (por ejemplo, del lugar de reclutamiento al lugar de destino).

15. El examen de esta recomendación exigiría además consultas a nivel de todo el sistema en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Asimismo, las organizaciones observan que la introducción de una nueva categoría de personal para los pasantes también puede tener consecuencias para el presupuesto, que deberían ser aprobadas por la Asamblea General.

16. Por último, las organizaciones observan que el cambio propuesto no debería suponer el establecimiento de un régimen de remuneración para los pasantes, que podría ser inviable desde un punto de vista presupuestario y requeriría la aprobación de sus respectivos órganos legislativos y rectores.

#### **Recomendación 5**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección deberían poner en marcha un mecanismo para hacer un seguimiento sistemático de la información relacionada con las pasantías, entre otras cosas sobre el género, el país de origen, la universidad en la que se obtuvo la máxima titulación académica, la duración de la pasantía para cada pasante contratado, y los gastos conexos (directos e indirectos) que genera el programa de pasantías. Se debería presentar un informe a los órganos rectores y/o legislativos de las organizaciones en sus siguientes períodos de sesiones.**

17. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación. Si bien numerosas entidades ya registran y recopilan la mayoría o la totalidad de la información indicada y están dispuestas a presentarla a sus órganos legislativos y rectores si así lo solicitan, otras señalan que el informe de la Dependencia Común de Inspección no presenta un estudio de viabilidad sólido para realizar la inversión que se necesitaría para el mecanismo propuesto, ni tampoco aclara cuál sería el valor y los resultados previstos de la presentación de información a los órganos legislativos y rectores. Las organizaciones sugieren seguir evaluando la viabilidad, los costos y los beneficios de elaborar y presentar ese tipo de informes.

18. La información básica sobre las pasantías se presenta actualmente a la Asamblea General en los informes bienales del Secretario General titulados “Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares”.

#### **Recomendación 6**

**Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de aprobar el establecimiento de fondos fiduciarios *ad hoc* de donantes múltiples para recibir las contribuciones voluntarias prometidas que sirvan de apoyo a los planes de pasantías, y pedir a los jefes ejecutivos que presenten para su examen propuestas de otros mecanismos innovadores adecuados a efectos de la recepción de contribuciones voluntarias, sin condiciones vinculantes respecto de los criterios de selección.**

19. Las organizaciones, si bien observan que la recomendación está dirigida a sus órganos legislativos y rectores, apoyan las medidas que permitirían a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas remunerar a los pasantes. Sin embargo, algunas organizaciones, en particular las que se financian mediante

contribuciones voluntarias, expresan sus reservas al establecimiento de un fondo fiduciario específico de apoyo a los planes de pasantías y preferirían utilizar modalidades de financiación estándar mediante contribuciones voluntarias. Estas reservas también se fundamentan en las preferencias de los Estados miembros; por ejemplo, en el caso de la Organización Mundial de la Salud, la preferencia es mantener la posibilidad de elegir entre las diversas fuentes de financiación para apoyar a los pasantes, incluidas las contribuciones voluntarias flexibles.

20. Las organizaciones señalan que, si bien se puede estudiar el establecimiento de un fondo fiduciario, debería hacerse teniendo en cuenta la recomendación 4 sobre la introducción de una nueva categoría de personal para pasantes y el marco propuesto para un posible plan de remuneración y gastos conexos.

21. Por último, algunas organizaciones observan la tendencia de los donantes a centrarse en los elementos programáticos más que en los administrativos, como los programas de pasantías. En este enfoque no se reconoce la finalidad de creación de capacidad que tienen las pasantías, que incorporan ambos elementos.

### **Recomendación 7**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un mecanismo de colaboración entre los servicios de información pública de las organizaciones y los representantes permanentes de los Estados Miembros para facilitar las actividades de divulgación a sus capitales en todo el mundo, a fin de atraer a jóvenes candidatos a pasantías con diversas formaciones académicas de todas las entidades educativas reconocidas, sobre la base de la publicación *World Guide to Higher Education* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.**

22. En general, las organizaciones apoyan esta recomendación, aunque algunas la encuentran limitante, ya que muchas ya están participando en la promoción de programas de pasantías entre los Estados Miembros y otras partes interesadas, incluidos los jóvenes de universidades nacionales y centros regionales de educación y los parlamentarios. Las organizaciones apoyan las medidas conducentes a una mayor diversidad e inclusión en los programas de pasantías, aunque algunas ponen de relieve la necesidad de recursos adicionales para sufragar la carga administrativa que esto podría entrañar.

23. Algunas organizaciones apoyan la premisa básica de que los pasantes deben contratarse a ser posible de forma local y expresan su preferencia por realizar actividades de divulgación directamente con instituciones educativas locales en función de las necesidades de sus respectivas oficinas a través de la oficina en el país. Esta opción debe enmarcarse en el contexto de una política en la que se establezca una clara distinción entre los parámetros aplicables a los pasantes de contratación local y los de contratación internacional.