

Personal afiliado

23 Junio 2025

Puntos clave

- Entre el personal afiliado del ACNUR se encuentran los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU), los acuerdos con contratistas particulares de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), los consultores y contratistas particulares, los becarios y el personal desplegado, que mejoran la capacidad de la oficina en emergencias. La unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la Sección de Contratación y Asociaciones de Colaboración con Entidades Afiliadas, en la División de Recursos Humanos, ofrece asesoría sobre los procedimientos relativos a cada esquema.
- La Sección de Contratación y Asociaciones de Colaboración con Entidades Afiliadas de la División de Recursos Humanos debe dar el visto bueno a cada afiliado antes de que se haga el contrato de asignación.
- La vinculación de los afiliados es estratégica para hacer frente a las necesidades operacionales, en especial en las respuestas a emergencias, a la vez que se garantiza una coherencia con los principios y normas del ACNUR. El objetivo de este enfoque estratégico en emergencias es minimizar la carencia de personal en momentos críticos y reducir los costos posteriores a la emergencia.
- La participación del personal local o nacional se debe maximizar durante la respuesta de emergencia, de modo que contribuya a una eficiencia de costos y sostenibilidad.
- Se espera que los afiliados mantengan los más altos estándares de integridad y conducta de forma ética, a través de mecanismos para resolver disputas y conductas indebidas.
- Los afiliados son parte del sistema de gestión de seguridad del ACNUR, lo que garantiza su bienestar y seguridad en los lugares de destino, al estar las responsabilidades claramente definidas para la gestión de los riesgos para la seguridad. El despliegue de personal afiliado en zonas de alto riesgo se hace conforme a la esencialidad de los programas.
- Es clave examinar y adaptar continuamente las necesidades del personal afiliado, a través de evaluaciones de personal que se llevan a cabo estratégicamente cuando caduca cada declaración de emergencia para garantizar que se mantenga la sintonía con las prioridades operacionales y la orientación estratégica en general.
- Las entidades contratantes deben mantener determinada proporción de personal de

plantilla y afiliado del ACNUR en pro de la estabilidad de las operaciones. A modo indicativo, se recomienda una relación de 70 : 30 (plantilla y afiliados), lo que se aplica también a nivel general del ACNUR.

1. Líneas generales

En momentos de crisis y emergencia, el ACNUR desempeña un papel central en la prestación de asistencia humanitaria y protección a las poblaciones desplazadas a nivel mundial. Sin embargo, responder eficazmente ante emergencias implica más que una intervención operacional rápida y coordinada; se necesita un enfoque estratégico para gestionar las deficiencias en la dotación de personal y para garantizar la continuidad y la sostenibilidad de las operaciones. Para hacer frente a este requisito, la División de Recursos Humanos y la División de Emergencia, Seguridad y Suministros (DESS) trabajan de forma conjunta para ofrecer asesoramiento clave sobre cómo abordar los problemas en torno a la dotación de personal durante emergencias, lo que incluye una hoja de ruta para el despliegue efectivo y eficaz de personal afiliado. Esta guía procura optimizar los mecanismos de dotación de personal, minimizar las deficiencias en puestos clave y mitigar el riesgo de costos excesivos posteriores a la emergencia.

Para la capacidad operacional del ACNUR resulta central su personal diverso y ágil, que abarca no solo a las personas que se rigen por los reglamentos habituales sino también al personal afiliado que emprende labores cruciales en diferentes capacidades. La lógica de contratar personal afiliado responde a la importancia de tener flexibilidad al afrontar desafíos operacionales y articular las aptitudes con los objetivos de cada misión. A su vez, los principios de inclusión, diversidad y equidad tienen como fin promover un entorno laboral saludable y respetuoso para todo el personal. Por otro lado, en cuanto a la dotación de personal en emergencias, se debe tener en cuenta que las contrataciones de manera acelerada deben limitarse a los puestos esenciales, que se debe sacar el máximo provecho a las oportunidades de participación del personal en el país, y que se deben llevar a cabo exámenes estratégicos de dotación de personal. Estas consideraciones ponen de manifiesto la importancia de mantener una proporción equilibrada entre el personal de plantilla y el afiliado, lo que garantiza la continuidad y la sostenibilidad de las operaciones del ACNUR.

2. Relevancia para operaciones de emergencia

La relevancia de esta guía para emergencias yace en el énfasis que le da al uso estratégico del personal afiliado del ACNUR para satisfacer necesidades operacionales urgentes, en particular en situaciones de crisis. A continuación se mencionan diferentes puntos que reflejan esta relevancia:

- Respuesta flexible: Por lo general, las emergencias requieren de respuestas rápidas y

adaptables para hacer frente a las necesidades de las poblaciones afectadas. El personal afiliado del ACNUR constituye una fuente de recursos flexibles que se pueden movilizar rápidamente para ofrecer apoyo esencial durante las labores de respuesta ante una emergencia.

- Capacidad operacional: En situaciones de emergencia, la capacidad operacional del ACNUR puede verse sometida a una gran presión. Al vincular afiliados, el ACNUR puede aprovechar al máximo su personal y mejorar la capacidad de prestar asistencia y servicios esenciales a las poblaciones desplazadas en zonas afectadas por crisis.
- Conocimientos especializados: Durante las emergencias suelen requerirse conocimientos especializados en sectores como logística, alojamiento, salud y protección. El personal afiliado del ACNUR incluye personas con aptitudes y conocimientos variados, lo que le permite a la organización desplegar el personal necesario en función de los desafíos específicos a los que se enfrente durante las emergencias.
- Despliegue rápido: La agilidad y la capacidad de reacción en cuanto al despliegue de personal en situaciones de emergencia son fundamentales. Al brindar lineamientos claros para la vinculación de afiliados y al optimizar los procesos de contratación y despliegue, el ACNUR puede movilizar rápidamente personal afiliado a las zonas donde su asistencia se necesite con mayor urgencia.
- Consideraciones de seguridad: Es importante incorporar afiliados al sistema de gestión de la seguridad del ACNUR. De este modo, se garantiza que el personal desplegado en entornos de emergencia cuente con la capacitación, el equipamiento y el apoyo adecuados para operar de forma segura en situaciones de posible riesgo alto.
- Sostenibilidad y continuidad: Una respuesta de emergencia eficaz no solamente exige acciones inmediatas, sino también una sostenibilidad y continuidad a largo plazo. Por medio de los lineamientos sobre los mecanismos de dotación de personal durante las emergencias y después de ellas, la guía ayuda a garantizar que las operaciones puedan llevar a cabo una transición sin contratiempos y que mantengan sus funciones esenciales en la fase posterior a la emergencia.
- Mitigación de riesgos: Las emergencias conllevan riesgos varios, como los riesgos para la reputación asociados a una mala dotación de personal o a costos excesivos en la fase posterior a la emergencia. La guía procura mitigar dichos riesgos al promover un enfoque prospectivo respecto de la dotación de personal en emergencias que hace hincapié en la eficiencia de costos y la planificación estratégica.

Las operaciones de emergencia deben aumentar su personal rápidamente para garantizar una respuesta eficiente ante la emergencia. Se necesita una estrategia sólida de recursos humanos para emergencias, y el personal afiliado puede ser un componente de dicha estrategia. Las posibles fuentes se pueden definir en una célula de emergencia de recursos humanos.

Teniendo en cuenta el documento [UNHCR/OG/2024/04: Operational Guidelines on Staffing in Emergencies](#) (Directrices operacionales sobre la dotación de personal en emergencias), es importante entender las diferentes fases en las que se puede desplegar personal afiliado durante una emergencia.

3. Guía principal

La gestión de las modalidades de personal afiliado en el ACNUR se rige por el documento [“UNHCR/AI/2020/7/Rev.1 Administrative Instruction on Managing Affiliate Workforce”](#) (Instrucción administrativa sobre la gestión del personal afiliado). Esta instrucción administrativa ofrece un marco para la gestión eficaz del personal afiliado del ACNUR en todos los niveles, y para ofrecerle apoyo.

La instrucción administrativa establece de forma general los principios, las restricciones, las potestades y responsabilidades, así como las disposiciones legales y de seguridad que rigen en cuanto a la gestión del personal afiliado. El cumplimiento de esta instrucción administrativa es obligatorio.

Cuando se necesitan recursos humanos adicionales, una operación determina si las tareas requeridas deben ser llevadas a cabo por personal del ACNUR o por personal afiliado. El personal afiliado está compuesto por personas con una relación laboral con el ACNUR, como los VNU, los consultores particulares, los contratistas particulares (por ejemplo, quienes tienen un acuerdo con la UNOPS u otra organización asociada), los becarios y el personal desplegado.

Aunque cabe mencionar que los pasantes no forman parte del personal afiliado del ACNUR, de conformidad con las políticas del ACNUR y de las Naciones Unidas, los lugares de destino no aptos para familias no pueden ofrecer pasantías por razones de seguridad. Consulte con su Asesor de Seguridad sobre el Terreno o con el Servicio de Seguridad sobre el Terreno de la DESS si se encuentra en un lugar de destino en el que existan problemas de seguridad que afecten a la contratación de personal afiliado y/o en régimen de pasantía.

En este artículo se analizan las siguientes modalidades de personal afiliado:

- Voluntarios de las Naciones Unidas (internacionales y nacionales)
- Acuerdos con contratistas particulares administrados por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)
- Consultores particulares
- Contratistas particulares

Las siguientes personas no forman parte del personal afiliado del ACNUR: embajadores de buena voluntad, personas ajenas al ACNUR que participan en reuniones u otras actividades del organismo, expertos de las Naciones Unidas, instituciones o empresas consultoras, y pasantes.

La Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la Sección de Contratación y Asociaciones de Colaboración con Entidades Afiliadas, en la División de Recursos Humanos, es responsable de prestar asesoramiento y de supervisar las modalidades mencionadas.

La facultad de iniciar, prorrogar y modificar las disposiciones en torno al personal afiliado (es decir, de asignar fondos específicamente para crear un puesto o de modificar los fondos asignados) se define en el [marco de asignación de recursos, UNHCR/AI/2019/07/Rev.4](#), sección 7.

Asegúrese de que las tareas y funciones que deben desempeñar los afiliados contratados estén autorizadas de conformidad con la Instrucción administrativa sobre la gestión del personal afiliado, UNHCR/AI/2020/7/Rev.1.

El personal desplegado por socios de reserva de emergencia también se considera personal afiliado. Los Servicios de Emergencia de la DESS gestionan su despliegue. Para conocer más detalles, consulte la entrada sobre socios de reserva de emergencia.

Si bien los miembros del personal afiliado pueden tener contratos y derechos diferentes, son parte del personal contratado por el ACNUR y, por tanto, del equipo del ACNUR.

No obstante, debe haber personal de plantilla suficiente del ACNUR para dirigir la adopción de decisiones y las labores de supervisión. La rotación del personal afiliado suele ser elevada (dado que la mayoría de las asignaciones son a corto plazo). Los costos y derechos vinculados varían considerablemente.

En términos amplios, para poder contratar personal afiliado de forma satisfactoria en emergencias, las operaciones deben hacer lo siguiente:

- Antes de vincular a personal afiliado, llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las necesidades operacionales, teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas, la complejidad del puesto y el contexto específico, en especial si se trata de una situación de emergencia. Articular el plan de contratación con los objetivos generales del ACNUR y las necesidades de dotación de personal.
- Utilizar diversos métodos de selección para identificar afiliados idóneos, entre ellos, anunciar las vacantes por diferentes canales para garantizar una difusión amplia. Evaluar a los candidatos en función de su cualificación profesional y experiencia, y de si se ciñen a los valores y la misión del ACNUR.
- Cerciorarse de que se cumplan los estándares y las políticas del ACNUR. Esto conlleva, entre otras cosas, llevar a cabo controles de integridad cotejando bases de datos en relación con explotación y abusos sexuales, conductas indebidas y problemas de desempeño. Contratar solo a candidatos que cuenten con la aprobación de las autoridades correspondientes.
- Brindar asistencia y orientación inicial integral a los afiliados, como sesiones de formación sobre las políticas, los procedimientos y el código de conducta del ACNUR. Garantizar el acceso a los recursos necesarios, como oportunidades de capacitación, asistencia administrativa y servicios de salud ocupacional.
- Definir claramente las funciones y responsabilidades de los afiliados, y comunicar el alcance de sus tareas, los niveles de autoridad y las estructuras de presentación de informes. Cerciorarse de que los afiliados entiendan sus obligaciones, entre ellas, el cumplimiento de los protocolos de seguridad y los requisitos de confidencialidad.
- Implementar mecanismos de seguimiento y supervisión para fiscalizar el desempeño de los afiliados y garantizar la rendición de cuentas. Hacer comentarios de forma periódica y ofrecer su apoyo a los afiliados para mejorar su eficacia, así como abordar los problemas o dificultades que se presenten cuanto antes.
- Cerciorarse de que se mantenga la relación de 70 : 30 entre personal y afiliados para garantizar la continuidad y estabilidad de las operaciones. Supervisar los niveles de dotación de personal para evitar que se dependa en demasía de los afiliados y para minimizar los costos posteriores a la emergencia.
- Ser flexible al vincular personal afiliado y procurar ajustar los niveles de dotación y los puestos a medida que cambian las necesidades operacionales, en particular en las

respuestas a emergencias o ante las circunstancias cambiantes sobre el terreno. Evaluar periódicamente la eficacia de la contratación de personal afiliado e implementar los cambios necesarios según corresponda.

- Adoptar procedimientos claros para resolver conflictos o disputas que podrían surgir entre el ACNUR y sus afiliados. Dar acceso a mecanismos de reclamación internos, como la Oficina de Ética o la Oficina del Ómbudsman, para resolver los problemas de manera justa y oportuna.
- Priorizar la seguridad y la protección del personal afiliado desplegado en entornos de emergencia o de alto riesgo. Incorporar a los afiliados al sistema de gestión de la seguridad del ACNUR, y facilitar la formación, los equipos y el apoyo necesarios para mitigar los riesgos y garantizar su bienestar.
- Promover una cultura de conducta ética y rendición de cuentas entre los afiliados, y hacer hincapié en el cumplimiento de los valores, los principios y el código de conducta del ACNUR. Hacer rendir cuentas a los afiliados por sus acciones, entre otras cosas, respondiendo con medidas disciplinarias a casos de conducta indebida o de violación de la integridad.

En las operaciones sobre el terreno, los oficiales responsables y los directores desempeñan un papel crucial en garantizar que los contratos se celebren sin contratiempos a la vez que se respetan los valores y estándares de la organización. A continuación, hay una lista de acciones necesarias y consideraciones que los oficiales y directores deben tener en cuenta para atravesar las fases de una emergencia de forma satisfactoria:

- Comience por adquirir una comprensión cabal de los detalles en torno al tipo, la duración, la prórroga, la modificación y la rescisión de los contratos. Cada decisión relacionada con los contratos debe analizarse de forma meticulosa, y han de tenerse en cuenta las necesidades operacionales, la calidad del servicio y la viabilidad financiera.
- Redacte términos de referencia detallados para cada contrato, que servirán de hoja de ruta para las partes implicadas. Estos documentos deberán captar la esencia del trabajo asignado al fijar los objetivos, los plazos, el presupuesto y las estructuras de supervisión. Si se parte de una base firme con los términos de referencia, la probabilidad de que existan malentendidos o discrepancias se reduce significativamente.
- Adopte un proceso de selección competitivo que ponga el foco en la meritocracia, la inclusividad y la transparencia. Haga una preselección de candidatos basándose en aptitudes, experiencia, competencias lingüísticas y consideraciones de costos. Procure hacer una selección diversa de candidatos con el fin de garantizar igualdad de oportunidades para todos.
- Ponga atención en ceñirse a la normativa que regula la gestión de contratos, incluidas las limitaciones de contratación, la divisa de pago, los impuestos aplicables y las disposiciones de seguridad social. Solicite las autorizaciones correspondientes, lleve registros meticulosos y cerciórese de pagarles a los contratistas a tiempo. Ceñirse a estos estándares fomenta la confianza y fiabilidad al interior de la organización.
- Promueva los principios de diversidad e inclusión durante todo el proceso de selección. Priorice la igualdad de género y la diversidad geográfica, lo que promoverá un entorno donde cada persona se sienta valorada y empoderada.
- Implemente un sistema sólido para evaluar el desempeño, por medio del cual se brinden comentarios constructivos a los contratistas después de finalizada la prestación de

servicios. Resuelva toda discrepancia de forma rápida e imparcial para promover una cultura de mejora continua y rendición de cuentas.

- Anticípese a los potenciales riesgos y contingencias, en especial en lo relativo a la seguridad y la protección. Asegúrese de que los contratistas estén debidamente incluidos en los planes de seguridad y los procedimientos de evacuación para mitigar potenciales amenazas de manera eficaz.
- Procure que haya buena cooperación e integridad, en particular durante las investigaciones, las inspecciones o las auditorías. Es imprescindible que haya total transparencia y cooperación con las entidades que llevan a cabo investigaciones, inspecciones o auditorías, lo que demuestra un compromiso con la rendición de cuentas y la conducta ética.

Los afiliados del ACNUR son un componente integral de nuestra labor humanitaria a escala mundial. Para procurar que sus experiencias sean provechosas y productivas, exponemos aquí los aspectos clave que se adaptan a sus necesidades. Los siguientes puntos están pensados para el personal afiliado y se pueden compartir con sus miembros a través de los materiales informativos.

- Derecho a licencia: Su bienestar es importante, y ofrecemos diferentes tipos de licencias para garantizarlo. Se traten de vacaciones anuales o de licencias parentales o por enfermedad, le recomendamos que se familiarice con sus derechos de conformidad con las cláusulas de su contrato. Lleve un registro de sus días de licencia acumulados y recurra a los canales apropiados para solicitar y recibir la aprobación de su director para tomarse la licencia.
- Certificado médico para licencias por enfermedad: Si necesita una licencia por enfermedad prolongada, tenga en cuenta los requisitos que debe cumplir con respecto al certificado médico. La presentación puntual de certificados médicos emitidos por su médico es crucial para garantizar que su ausencia esté debidamente cubierta.
- Licencia parental: Comprendemos la importancia de la familia, y si reúne las condiciones para tomarse una licencia parental, le recomendamos que lo planifique con tiempo y se lo informe a su supervisor de antemano. Proporcione la documentación necesaria para respaldar su solicitud, de modo que la transición en este periodo especial no presente complicaciones.
- Opciones de trabajo flexible: Nos importa el equilibrio entre su vida profesional y personal. Examine las opciones de trabajo flexible que están a su disposición de conformidad con la política del ACNUR. Plantee toda solicitud a su director para encontrar soluciones que puedan adaptarse a su situación personal.
- Salud y seguridad ocupacionales: Su salud y su seguridad tienen una importancia fundamental. Antes de comenzar a trabajar, asegúrese de contar con un certificado válido de buena salud. Estudie la cobertura y las limitaciones del plan de seguro de salud que ofrece el ACNUR según el tipo de contrato que firmó y su duración.
- Indemnización y seguro: Conozca los procedimientos para solicitar una indemnización en caso de lesiones laborales o accidentes mortales. Además, procure contratar un seguro a título personal para proteger sus pertenencias, ya que el ACNUR no se hará responsable por su daño o pérdida.
- Descanso y recuperación: Trabajar en entornos remotos o estresantes puede tener sus consecuencias. Esté al tanto de su derecho a un periodo de descanso y recuperación según

la política del ACNUR y coordine con los colegas que correspondan a nivel local las cuestiones relativas al traslado y otros derechos.

- Aprendizaje y perfeccionamiento: Valoramos su crecimiento profesional. Tome los cursos obligatorios en línea dentro de los plazos indicados y aproveche las oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento que atañen a su puesto. Aproveche los cursos disponibles sin incurrir en costos adicionales para mejorar sus aptitudes y conocimientos.
- Comunicación, documentación y mantenimiento de registros: Una comunicación clara es clave. Mantenga a su director informado de toda ausencia, solicitud de licencia o cambio de situación. Lleve un registro minucioso de las licencias que se haya tomado, los certificados médicos y otros documentos pertinentes.

La principal finalidad del uso de modalidades de personal afiliado para disponer de recursos humanos suplementarios es proporcionar la mayor flexibilidad posible en cuanto a las diversas funciones y tipos de contratos. Algunas de estas modalidades contractuales están diseñadas para responder a situaciones de emergencia utilizando un proceso administrativo que simplifique la contratación (p. ej., los procedimientos de despliegue de reserva gestionados por la DESS).

En cuanto a aptitudes, el personal afiliado puede cubrir un amplio abanico de trabajo del ACNUR, e incluso más que eso: En esta modalidad, quizás se desempeñen funciones que no son parte del catálogo de tareas del ACNUR. Funciones técnicas como las relativas a alojamiento, salud pública, agua, saneamiento e higiene, y planificación de asentamientos se cubrirán por medio de acuerdos con los socios de reserva, asignaciones temporales internas o nombramientos temporales externos, los VNU que cumplan los requisitos y contratistas particulares locales. La modalidad de consultores particulares de conformidad con lo que dispone la política actual se reserva para funciones de asesoramiento de alto nivel que afectan los sistemas del ACNUR en términos generales.

Debe contratarse a personal afiliado únicamente después de que la entidad contratante lleve a cabo la evaluación de viabilidad, que debe basarse en los tres factores que se describen a continuación.

Naturaleza, función y responsabilidades

El alcance y la complejidad de la contratación deben examinarse detenidamente para garantizar que a los afiliados no se les asignen tareas, puestos o responsabilidades que conlleven riesgos, deberes u obligaciones que habitualmente se asocian a los miembros del personal de plantilla. El personal afiliado:

- No puede desempeñar funciones que implicarían una delegación de facultades para aprobar compromisos financieros o gastos en nombre del ACNUR.
- No puede desempeñar funciones de recursos humanos que impliquen la toma de decisiones o aprobaciones de responsabilidad directa en relación con la selección de personal y contratación de afiliados, o que afectarían la gestión de personal.
- No debe ser contratado para desempeñar funciones que constituyen actividades de nivel 1 de la esencialidad de los programas, donde aplican restricciones para el personal debido al alto riesgo de seguridad para los miembros de los sistemas de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas.

- No se puede contratar para puestos en los que hay una alta exposición a peligros de salud ocupacional.
- No puede tener responsabilidades que impliquen un rol de representación o de asesoramiento oficial, emitir comunicados de información pública o la pertenencia a un consejo o comité con facultades para tomar decisiones. Sin embargo, los afiliados pueden participar en dichos consejos o comités en calidad de especialistas técnicos en un tema específico, con funciones consultivas.

Voluntarios de las Naciones Unidas

Los voluntarios de las Naciones Unidas (tanto nacionales como internacionales) proporcionan un apoyo crucial a las operaciones del ACNUR sobre el terreno. El ACNUR tiene un [memorando de entendimiento](#) con el programa de voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) (véanse los anexos).

La sede del programa de VNU gestiona el despliegue de personal voluntario, en colaboración con sus oficinas locales y regionales. La Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la Sección de Contratación y Asociaciones de Colaboración con Entidades Afiliadas, en la División de Recursos Humanos, coordina y tiende puentes entre todos los actores y los procesos relacionados con los VNU. Además, aprueba las solicitudes de contratación de los Voluntarios de las Naciones Unidas de contratación internacional.

El programa de VNU ofrece diversas categorías de voluntarios de las Naciones Unidas, lo que da lugar a soluciones flexibles adaptables a las necesidades de las entidades de las Naciones Unidas. Para conocer más detalles, consulte la [página de la intranet](#) correspondiente.

Tenga en cuenta que la duración mínima de un contrato de VNU es de tres meses. La vigencia máxima de un contrato bajo distintas modalidades de VNU puede variar.

Pasos de la contratación

El proceso de despliegue de VNU nacionales por lo general lleva 1 mes, y el de los VNU internacionales lleva 2 meses.

Para consultar acerca de los costos proforma e iniciar el proceso de selección, póngase en contacto directamente con la unidad sobre el terreno o regional de VNU.

<https://www.unv.org/es/contacto-unv>

Puede ver el proceso con mayor detalle en la [página de la intranet para VNU](#), en la sección de flujos de trabajo.

Es posible tomar los siguientes atajos administrativos:

- Método de contratación directa (el Director de la Oficina deja de lado el proceso de selección competitiva; se recomienda solo en casos excepcionales). La ventaja de este método es que se ahorra el tiempo destinado a la publicidad, a encontrar candidatos y a emprender la selección. Tenga en cuenta que los pasos restantes para la contratación que administra la unidad de VNU no se pueden acortar.

- Reducción del plazo para dar publicidad a la asignación y para identificar candidatos. En este caso, la ventaja es que, en lugar de contar con 14 días hábiles, la unidad de VNU debe enviar la lista de candidatos identificados a la operación contratante en 5 días hábiles. Tenga en cuenta que los pasos restantes para la contratación que administra la unidad de VNU no se pueden acortar (la autorización médica, el visado, las capacitaciones previas al traslado, el periodo de preaviso, etc.).
- Examen documental. Es un método de selección competitivo que prescinde de los exámenes escritos y las entrevistas orales, y que sustenta la recomendación exclusivamente en la evaluación de los perfiles (notas descriptivas de los VNU). La ventaja es que es más rápido. La desventaja es que la operación contrata “a ciegas”, al tomar una decisión teniendo poca o nula familiaridad con el candidato.
- Plazos acortados para el proceso de selección competitivo. En este caso, la ventaja es que, en lugar de contar con 14 días hábiles, la operación contratante del ACNUR debe completar la evaluación de los candidatos y el proceso de selección en 5 días hábiles. Tenga en cuenta que los pasos restantes para la contratación que administra la unidad de VNU no se pueden acortar (la autorización médica, el visado, las capacitaciones previas al traslado, el periodo de preaviso, etc.).

Acuerdos con contratistas particulares de la UNOPS

En virtud de un acuerdo (canje de notas) que firma el ACNUR y la UNOPS, esta última celebra acuerdos con contratistas particulares en nombre del ACNUR para contratar personal que emprenda actividades para un proyecto, ofrezca sus conocimientos especializados o asista temporalmente al personal del ACNUR.

Además de la gestión del contrato (celebración del contrato inicial, prórroga, rescisión, modificación, etc.), la UNOPS ofrece servicios de nómina y lleva a cabo la gestión de seguros. Cabe mencionar que el seguro médico lo proporciona UNOPS únicamente a la categoría local de contratistas particulares.

La selección de titulares de contratos particulares, la negociación de sus remuneraciones, la gestión de disposiciones en torno a las licencias, la supervisión y la evaluación de su desempeño está a cargo del ACNUR conforme a sus propias políticas y procesos.

Se puede hacer este tipo de contratos por una duración de una hora hasta un máximo de un año civil, de conformidad con la instrucción administrativa. Se puede aplicar una prórroga de ser necesario.

La modalidad de contratistas particulares de la UNOPS se puede usar para contextos que sean o no de emergencia para suplir necesidades operacionales temporales y de corto plazo. No obstante, como se menciona en la instrucción administrativa, el despliegue de personal afiliado en lugares de destino de riesgo alto o muy alto debe basarse estrictamente en las necesidades que surgen de la esencialidad de los programas que conciernen a las personas en cuestión.

Para conocer más detalles sobre el mecanismo de acuerdos con contratistas particulares de la UNOPS, póngase en contacto con la Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado.

Pasos de la contratación

Para conocer los detalles del uso del mecanismo de acuerdos con contratistas particulares de la UNOPS y del proceso de contratación, consulte, bajo los anexos, los procedimientos operativos estándar de la UNOPS, procesamiento de contratos particulares locales e internacionales por parte del ACNUR, sobre nuevos contratos, prórrogas y desvinculaciones, y el anexo B1 del canje de notas entre la UNOPS y el ACNUR.

La oficina del ACNUR iniciará una contratación individual de la UNOPS con un cálculo de los costos financieros, la redacción de los términos de referencia para las funciones que se deben suplir y ponerse en contacto con las oficinas locales de la UNOPS para firmar el acuerdo de desembolso para el año en curso, siguiendo las plantillas de la UNOPS que están disponibles en [SharePoint](#).

A su vez, la oficina del ACNUR da inicio a los procedimientos de contratación, es decir, la publicación, la preselección, los exámenes y las entrevistas. Por lo general, se aplica un proceso de selección competitiva cuando se formaliza un acuerdo con contratistas particulares de la UNOPS. No obstante, la instrucción administrativa ofrece la posibilidad de prescindir de esto en caso de haber una emergencia o urgencia de responder de inmediato a las necesidades operacionales. Esta excepción debe documentarse en un memorando y el director de la oficina o la división debe dar su aprobación.

Una vez que se selecciona a la persona y se verifica toda la documentación, la UNOPS emitirá un contrato individual en un lapso aproximado de 5 días hábiles.

Consultores y contratistas particulares

Un contratista particular es un afiliado que el ACNUR contrata directamente a corto plazo para desempeñar funciones como personal o para entregar un producto específico en un plazo definido, a quien se paga una suma fija o bien por hora, por semana o por mes.

La modalidad de consultor particular se trata de un especialista reconocido en un campo de conocimiento específico que contrata directamente el ACNUR para que brinde asesoramiento o recomendaciones sobre enfoques innovadores o formulación de políticas.

La duración de los contratos está regulada por la instrucción administrativa.

Pasos de la contratación

La oficina del ACNUR está a cargo de iniciar la contratación de consultores o contratistas una vez identificada la necesidad, y de elaborar los términos de referencia exhaustivos para la tarea. Por lo general, se aplica un proceso de selección competitiva cuando se contrata a un consultor o contratista. No obstante, la instrucción administrativa ofrece la posibilidad de prescindir de esto en caso de haber una emergencia o urgencia de responder de inmediato a las necesidades operacionales. Esta excepción debe documentarse en un memorando y el director de la oficina o la división debe dar su aprobación.

Una vez que se selecciona a la persona y se verifica que está toda la documentación, la oficina local del ACNUR emitirá un contrato en el lapso de unos pocos días. Para conocer más detalles, consulte los apartados correspondientes de la instrucción administrativa sobre la selección, las

funciones y las responsabilidades.

Sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas

El [sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas](#) (SGSNU) se aplica a los Voluntarios de las Naciones Unidas, los acuerdos con contratistas particulares de la UNOPS, y los consultores y contratistas particulares. El ACNUR tiene el deber de reubicar o evacuar a colegas que estén cubiertos por estas tres modalidades si es necesario y si lo autoriza el SGSNU.

Equipo del ACNUR

Si bien los miembros del personal afiliado pueden tener contratos y derechos diferentes, son parte del personal contratado por el ACNUR y, por tanto, del equipo del ACNUR.

Evaluación del desempeño

Cerórese de que los afiliados y el director lleven a cabo una evaluación del desempeño del personal afiliado (los formularios que han de utilizarse varían en función de la modalidad). Las plantillas del informe de evaluación para consultores y contratistas particulares pueden encontrarse en este [enlace de SharePoint](#); y el informe de evaluación para los titulares de contratos particulares con la UNOPS, en [este enlace](#).

Workday

El lanzamiento de Workday introdujo una plataforma de recursos humanos más integral para gestionar al personal del ACNUR, incluidos los afiliados. En Workday se procesa la contratación, incluido el proceso de incorporación, de todas las modalidades de personal afiliado. Sírvese consultar las [ayudas para el trabajo correspondientes](#) en Workday para conocer los tecnicismos.

4. Políticas y directrices

5. Enlaces

[Página de la intranet de la Unidad de Personal Afiliado](#) [Sitio web de los VNU](#) [Sitio web de la UNOPS](#)

6. Contactos principales

Póngase en contacto con la División de Recursos Humanos, Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado

- Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la División de Recursos Humanos:
hqawfu@unhcr.org

- Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la División de Recursos Humanos, UNOPS:
hqawfops@unhcr.org
- Unidad de Asociaciones y Personal Afiliado de la División de Recursos Humanos, VNU:
hqawfunv@unhcr.org