Naciones Unidas A/74/696

# Asamblea General

Distr. general
13 de febrero de 2020
Español
Original: inglés

**Septuagésimo cuarto período de sesiones**
Tema 140 del programa
**Gestión de los recursos humanos**

# Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal

## Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

## I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/74/82). Durante su examen del informe, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes le facilitaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas que recibió por escrito el 26 de noviembre de 2019.

2. El Secretario General indica que su informe anual, que contiene los datos demográficos del personal de la Secretaría correspondientes a 2018[1], se presenta de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones 66/234, 67/255, 68/252, 71/263 y 72/254.

3. La Comisión Consultiva recuerda que los informes del Secretario General sobre el panorama general de la gestión de los recursos humanos se presentan cada dos años y que el más reciente se presentó en el septuagésimo tercer período de sesiones (A/73/372 y A/73/372/Add.1). En su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/73/497), la Comisión señaló ciertos problemas persistentes que afectaban a la Organización, entre ellos: a) las deficiencias en los procesos de selección del personal; b) el rejuvenecimiento mediante la contratación externa; c) la igualdad de trato a los candidatos internos y externos; d) la necesidad de mejorar la evaluación y la gestión de la actuación profesional; e) el número de personas con nombramientos temporales, incluidas las que perciben subsidios por funciones especiales; f) los

[1] El Secretario General presenta cada dos años una adición del informe sobre la composición de la Secretaría en relación con el personal proporcionado gratuitamente, los funcionarios jubilados y los consultores y contratistas particulares. La adición más reciente (A/73/79/Add.1) abarca el período 2016-2017.

20-02185 (S) 180220 240220

Se ruega reciclar

obstáculos que impiden alcanzar los objetivos de distribución geográfica equitativa y de equilibrio de género; y g) elmpleo de funcionarios jubilados. La Comisión recuerda que la Asamblea decidió aplazar, inicialmente hasta la primera parte de la continuación de su septuagésimo tercer período de sesiones y posteriormente hasta la primera parte de la continuación de su septuagésimo cuarto período de sesiones , su examen de los informes conexos sobre la gestión de los recursos humanos (decisiones 73/547 B y 74/540 A).

# II. Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal

4. El Secretario General indica que la plantilla de la Secretaría estaba integrada por 37.505 funcionarios al 31 de diciembre de 2018 (A/74/82, párr. 2). Su informe consta de cuatro secciones (introducción, personal de la Secretaría, movimientos de personal (nombramientos y separaciones del servicio) y personal sujeto al sistema de límites convenientes), en cada una de las cuales se proporcionan datos sobre el número de funcionarios, la entidad, el cuadro, el sexo, la edad y el tipo de nombramiento, según proceda. En el informe se proporciona también información sobre los datos demográficos del personal en 2018, así como sobre las tendencias demográficas en los tres años y medio comprendidos entre el 30 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

**Presentación y análisis**

5. El Secretario General indica que, de conformidad con lo solicitado por la Comisión Consultiva (véase A/73/497, párr. 19), se proporciona información sobre las fuentes de financiación del personal de la Secretaría por cuadro y categoría, al 31 de diciembre de 2018 (véase A/74/82, anexo, cuadro 3). **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito que se haya incluido la información sobre las fuentes de financiación del personal de la Secretaría en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría**.

6. Tras la aprobación por la Asamblea General, en el párrafo 3 de su resolución 71/263, del cambio en el ciclo de presentación de informes (véase el párr. 4 del presente documento), la Comisión Consultiva observó que los primeros informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/73/79 y A/73/79/Add.1) contenían un análisis limitado de las tendencias y señaló la necesidad de comprender sus causas subyacentes con miras a adoptar medidas correctivas y mejorar las políticas (véase A/73/497, párr. 9). La Comisión observa que el informe más reciente (A/74/82), que es el segundo tras el cambio en el ciclo de presentación de informes, sigue siendo esencialmente igual que los anteriores en cuanto a su contenido y formato.

7. En el párrafo 6 de su informe, el Secretario General indica que en sus futuros informes sobre la visión general de la gestión de los recursos humanos se analizarán con más detalle las tendencias, por ejemplo, incluyendo actualizaciones de la información presentada en los párrafos 46 a 48 y en el anexo II de su informe anterior sobre el tema (A/73/372/Add.1). Sin embargo, la Comisión Consultiva recuerda que el análisis presentado en ese informe se centraba únicamente en las tendencias relativas a la edad del personal de la Secretaría, sin incluir nuevos análisis ni recomendaciones sobre soluciones a largo plazo (véase A/73/497, párrs. 13 a 15). **La Comisión Consultiva reitera su preocupación por la falta de información analítica que considera útil para abordar la correlación entre las tendencias detectadas, los problemas persistentes o nuevos y las medidas concretas propuestas (véase también A/73/497, párr. 8).**

8. **La Comisión Consultiva ha insistido a lo largo de los años en la necesidad de que se presente un análisis más detallado de las tendencias, en el que se indiquen las razones de las diferentes pautas en los datos demográficos del personal, para ayudar a la Asamblea General a interpretar la información subyacente de los datos y cuadros estadísticos presentados[2]. La Comisión sigue considerando que el análisis de las tendencias conduciría a su vez a la introducción de mejoras en las políticas y que es necesario presentar un análisis amplio, pormenorizado y en profundidad de los problemas y dificultades persistentes a los que se enfrenta la Organización en cada una de las esferas temáticas de la gestión de los recursos humanos (véanse A/73/497, párr. 60, y A/71/557, párr. 108).**

9. **La Comisión Consultiva recuerda sus observaciones y recomendaciones con respecto a la necesidad de contar con una estrategia global perfeccionada de recursos humanos para la Organización, que incluya la asignación de prioridad a los problemas más persistentes y objetivos y plazos mensurables, viables y específicos (véase A/73/497, párrs. 51 a 82), teniendo debidamente en cuenta el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas (véase el párr. 15 del presente documento). La Comisión reitera que la Asamblea General debe solicitar al Secretario General que, en su septuagésimo quinto período de sesiones, le presente una estrategia global perfeccionada de recursos humanos que incluya medidas normativas concretas de carácter correctivo y un análisis de las dificultades para el cumplimiento de los mandatos establecidos por la Asamblea, entre otras cosas, en relación con: a) el logro de una distribución geográfica equitativa; b) la paridad de género; c) el equilibrio en la selección de candidatos internos y externos; y d) las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera del personal (véanse también el párr. 3 y el párr. 15 del presente documento)**.

**Datos demográficos del personal de la Secretaría y tendencias**

10. En los cuadros 1 y 2 del informe del Secretario General se presentan datos estadísticos sobre el personal de la Secretaría en el período comprendido entre el 30 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2018. La Comisión Consultiva observa las siguientes tendencias: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas aumentó en un 0,6 %, de 76.115 a 76.590; b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó en un 8,7 %, de 41.081 a 37.505, debido principalmente a los recortes de la plantilla en las operaciones sobre el terreno que se han reducido o cerrado; c) la proporción de funcionarios de la Secretaría del Cuadro Orgánico y categorías superiores en relación con el total del personal aumentó del 30,6 % al 34,8 %, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos disminuyó del 59,3 % al 55,6 %; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos en relación con el total del personal aumentó del 22,6 % al 29,1 %, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo disminuyó del 71,2 % al 62,9 %, debido principalmente a las dos rondas de concesión de nombramientos continuos; e) la proporción general de funcionarias en relación con el total del personal aumentó del 34,4 % al 36,8 %, aunque la proporción de mujeres es considerablemente inferior en las operaciones sobre el terreno (23,1 %) que en el resto de los lugares (48,7 %); f) la media de edad de los funcionarios de la Secretaría aumentó de 44,2 a 45,7 años (véanse también los párrs. 16 a 18 del presente documento); g) la antigüedad media en el servicio dentro de la Secretaría aumentó de 7,6 a 8,7 años (véanse A/70/605, cuadro 11, y A/74/82, cuadro 13); h) el número de

[2] Véanse A/67/545, párr. 138; A/68/523, párr. 5; A/69/572, párr. 128; A/70/764, párr. 8; A/72/558, párr. 6; y A/73/497, párr. 6.

funcionarios de la Secretaría que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica aumentó en un 4 %, de 3.001 a 3.107; e i) el número de Estados Miembros dentro del intervalo conveniente de representación en los puestos sujetos a distribución geográfica disminuyó un 9 %, de 116 a 105 (véanse también los párrs. 11 a 15 del presente documento).

*Representación geográfica*

11. Según el Secretario General, entre 2015 y 2018 el número de Estados Miembros dentro del intervalo conveniente de representación en los puestos sujetos a distribución geográfica disminuyó un 9 %, de 116 a 105 (véase A/74/82, cuadros 2 y 20). La Comisión Consultiva recuerda que esa disminución es coherente con la tendencia descendente observada en años anteriores: el número de Estados Miembros en esa situación disminuyó un 14 % entre 2014 y 2017, de 120 a 103, y un 18 % entre 2013 y 2016, de 125 a 102, mientras que el número de Estados Miembros en las categorías de Estados no representados e insuficientemente representados aumentó de 15 a 21 y de 32 a 40, respectivamente (véanse A/73/79, cuadro 2, y A/72/123, cuadro 2). La Comisión observa también que el número de Estados Miembros en la categoría de países excesivamente representados aumentó de 22 a 27 entre el 30 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2018 (*ibid*., cuadro 20).

12. El Secretario General también proporciona información sobre el nombramiento en 2018 de 142 funcionarios de la Secretaría para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, como se indica a continuación: a) 1 funcionario procedía de un Estado Miembro no representado; b) 47 funcionarios procedían de Estados Miembros insuficientemente representados; c) 49 funcionarios procedían de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 45 funcionarios procedían de Estados Miembros excesivamente representados (A/74/82, cuadro 26). La Comisión Consultiva observa que en 2018 sólo el 34 % de los nombramientos iniciales para puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica se otorgaron a candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, un porcentaje que básicamente se mantiene invariable con respecto a 2017 (36 %) y 2016 (32 %) (véanse A/73/79, cuadro 26, y A/72/123, cuadro 26). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión un cuadro con datos extraídos de los pactos del personal directivo superior sobre los nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica otorgados en 2018 a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados (véase el anexo). La Comisión observa que en esos pactos se establece el objetivo de que al menos el 50 % de los nombramientos de personal para todos los puestos sujetos a distribución geográfica se otorguen a candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Sin embargo, según el cuadro, de los 23 departamentos y oficinas de la Sede y fuera de la Sede, solo 2 cumplieron el objetivo en 2018: la Oficina de Ética y la Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo.

13. El Secretario General también indica que, de los mencionados 142 funcionarios de la Secretaría nombrados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, 96 (68 %) eran mujeres repartidas como sigue: a) ninguna procedía de un Estado Miembro no representado; b) 33 procedían de Estados Miembros insuficientemente representados; c) 36 procedían de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 27 procedían de Estados Miembros excesivamente representados. Además, 37 (26%) procedían de países en desarrollo y 59 (42%) de países desarrollados (véase A/74/82, cuadro 26).

14. **La Comisión Consultiva observa con preocupación la renovada tendencia descendente en el número de Estados Miembros que se encuentran dentro del intervalo conveniente y el consiguiente aumento del número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados (véase el párr. 11 del presente documento; véanse también A/72/558, párr. 9, y A/73/497, párr. 12). No obstante, la Comisión lamenta que el Secretario General no haya proporcionado ningún análisis significativo de las razones subyacentes ni incluido medidas correctivas conexas o propuestas sobre políticas para invertir esta tendencia. Además, la Comisión observa con preocupación que el personal directivo superior de los departamentos y oficinas de la Secretaría no ha cumplido el objetivo de que al menos el 50 % de los nombramientos de personal para todos los puestos sujetos a distribución geográfica se otorguen a candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, como se establece en los pactos que han firmado. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que la informe sobre el cumplimiento en los futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas y, además, que vele por que en el futuro se adopten medidas adecuadas de rendición de cuentas en los casos de incumplimiento.**

15. La Comisión Consultiva recuerda lo dispuesto en el Artículo 101, párrafo 3 de la Carta en el sentido de que se debe otorgar la debida consideración a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Por otro lado, la Comisión recuerda también que el sistema de intervalos convenientes se estableció en 1960 para medir los progresos realizados en el logro de una amplia distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General, párr. 1). La Comisión recuerda además que, en los párrafos 9 y 17 de su resolución 71/263, la Asamblea pidió que se asegurara el logro de una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. **La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que elabore una estrategia con medidas concretas y acciones conexas para lograr una representación geográfica equitativa en la Secretaría y que en su septuagésimo quinto período de sesiones le presente información sobre los progresos realizados (véanse los párrs. 7 a 9 del presente documento).**

*Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría*

16. Según los datos quee figuran en el informe, la media de edad del personal de la Secretaría aumentó de 44,2 a 45,7 años entre el 30 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2018 (véase el párr. 10 del presente documento). La Comisión Consultiva recuerda que, tras un análisis inicial sobre la tendencia al envejecimiento en el perfil del personal de la Secretaría (véase A/71/557, párrs. 106 a 108), el Secretario General presentó otro análisis en su informe a la Asamblea General en el septuagésimo tercer período de sesiones (véanse el párr. 7 del presente documento y A/73/372/Add.1, párrs. 46 a 48 y anexo II). En él se preveía que la media de edad del personal de la Secretaría seguiría aumentando debido al cambio de la edad de separación obligatoria del servicio. Además, del análisis se desprendía que la Secretaría estaba contratando personal con un número de años de experiencia laboral significativamente superior al requisito mínimo, lo que también concordaba con el análisis anterior de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2007/4), la cual había observado que la media de edad en el momento de ingreso en el servicio era relativamente alta debido al escaso número de puestos en los niveles inferiores.

17. Los datos más recientes muestran que el número de funcionarios en puestos de categoría inicial disminuyó en 101, de 1.393 a 1.292, entre 2015 y 2018 (A/74/82, cuadro 8, y A/70/605, cuadro 8). La Comisión Consultiva comprende que la media de edad del personal de la Secretaría haya aumentado debido al cambio en la edad de

separación obligatoria del servicio, sin embargo, observa que los esfuerzos para rejuvenecer la plantilla de la Organización se han visto obstaculizados por las repetidas reducciones del número de puestos de categoría inicial (P-1 y P-2) que se han hecho con los años. En el contexto del proyecto de presupuesto por programas para 2020, la Asamblea General, en su resolución 74/251, hizo suya la recomendación de la Comisión de que se rechazara la propuesta de suprimir seis puestos de categoría P-2 en 2020 (véase A/74/7, cap. I, párrs. 87 y 88). **La Comisión Consultiva recuerda las observaciones y recomendaciones que formuló sobre sucesivas propuestas presupuestarias e informes sobre la gestión de los recursos humanos con respecto al efecto perjudicial que la reducción del número de puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial tenía en la capacidad de las Naciones Unidas para atraer y desarrollar talentos jóvenes como parte de sus esfuerzos de rejuvenecimiento[3].**

18. **La Comisión subraya una vez más su preocupación por la reducción del número de puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial y por el efecto que ello tendrá en el logro de importantes objetivos en materia de recursos humanos, incluidos el rejuvenecimiento y las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera (véase también A/71/557, párr. 41). La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya un nuevo análisis y recomendaciones para encontrar soluciones a largo plazo con los recursos disponibles a los problemas persistentes para la mejora de la distribución geográfica y el rejuvenecimiento de la Secretaría, y que los incorpore en la estrategia global perfeccionada de recursos humanos y en la visión general de la gestión de los recursos humanos que ha de someter al examen de la Asamblea General en su septuagésimo quinto período de sesiones, así como en sus futuros informes, incluidas las propuestas presupuestarias pertinentes, según proceda (véanse también el párr. 9 del presente documento y A/73/497, párr. 15).**

*Personal de categorías superiores*

19. Al 31 de diciembre de 2018, 150 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General[4] (véase A/74/82, cuadro 8), el mismo número que en 2017, mientras que al 30 de junio de 2016 y 30 de junio de 2015 esas cifras eran de 159 y 166 funcionarios, respectivamente. La Comisión Consultiva sigue considerando que la tendencia en el número de funcionarios de categorías superiores se debe abordar en el contexto de la disminución del 8,7 % de la plantilla de la Secretaría, de 41.081 a 37.505 funcionarios, entre 2015 y 2018 (*ibid*., cuadro 2). En la información facilitada en respuesta a su solicitud, la Comisión observa que al 31 de agosto de 2019 prestaban servicios 154 funcionarios de categorías superiores, incluidos 73 de la categoría de Subsecretario General y 81 de la categoría de Secretario General Adjunto, procedentes de 69 Estados Miembros.

20. **Aunque reconoce la reducción del número de funcionarios de categorías superiores con respecto a los dos últimos períodos examinados, la Comisión Consultiva destaca una vez más la necesidad constante de vigilar el número excesivo de puestos directivos en la Organización y de asegurar que las futuras propuestas para crear puestos de categorías superiores incluyan un examen a fondo de las funciones y estructuras existentes a fin de minimizar toda posible**

[3] Véanse A/66/7, párr. 86; A/68/7, párrs. 86 y 87; A/69/572, párr. 105; A/71/557, párr. 41; A/72/558, párr. 13; y A/73/497, párrs. 14 y 15.

[4] Del total de 37.505 funcionarios con cargo a todas las fuentes de financiación.

**superposición en las responsabilidades funcionales en los niveles superiores de la Organización (véanse también A/73/497, párr. 18, y A/71/557, párr. 114).**

21. En relación con una cuestión conexa, la Comisión Consultiva recuerda que, en el proyecto de presupuesto por programas para 2020, el Secretario General propuso un aumento neto de nueve puestos de la categoría de D-1 o superior y que, en sus observaciones al respecto, la Comisión reiteró su preocupación por el número de puestos de categoría superior y de alto nivel en el perfil general de la plantilla de la Secretaría propuesta (véanse también A/68/7, párr. 102; A/70/7, párr. 88; y A/72/7, párr. 93). Además, la Comisión lamenta que la propuesta presupuestaria no contenga información sobre las medidas adoptadas por el Secretario General para invertir esa tendencia, a pesar de la solicitud expresa formulada por la Asamblea General en sus resoluciones 70/247 y 71/263 (véase A/74/7, cap. I, párrs. 84 a 86).

# III. Recomendación

22. Las medidas que deberá adoptar la Asamblea General figuran en el párrafo 56 del informe del Secretario General. **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones formuladas en el presente documento, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.**

# Anexo

## Proporción de nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica otorgados a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, por departamento, oficina o entidad

| *Departamento, oficina o entidad* | *Número de nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica, otorgados a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados* | *Número total de nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica* | *Porcentaje de nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica otorgados a candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados* |
|---|---|---|---|
| ACNUDH | 5 | 34 | 15 |
| CEPA | – | 3 | – |
| CEPAL | 4 | 13 | 31 |
| CEPE | 2 | 10 | 20 |
| CESPAO | 1 | 7 | 14 |
| DAAT | – | 3 | – |
| DAES | 18 | 40 | 45 |
| DAGGC | 5 | 12 | 42 |
| DAP | 3 | 13 | 23 |
| DG | 8 | 27 | 30 |
| DIP | 7 | 22 | 32 |
| DS | – | 5 | – |
| OAJ | 3 | 10 | 30 |
| OARPMA | 1 | 2 | 50 |
| Oficina de Ética | 1 | 2 | 50 |
| ONUG | 1 | 7 | 14 |
| ONU-Hábitat | – | 3 | – |
| ONUN | 3 | 12 | 25 |
| OSSI | 2 | 8 | 25 |
| PNUMA | 2 | 11 | 18 |
| UNCTAD | 3 | 26 | 12 |
| UNODA | 2 | 6 | 33 |
| UNODC | 1 | 7 | 14 |

*Fuente*: evaluación del cumplimiento de los pactos del personal directivo superior correspondientes a 2018.

*Abreviaciones*: DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DG, Departamento de Gestión; DAP, Departamento de Asuntos Políticos; DIP, Departamento de Información Pública; DS, Departamento de Seguridad; CEPA, Comisión Económica para África; CEPE, Comisión Económica para Europa; CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe; CESPAO, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; UNODA, Oficina de Asuntos de Desarme; ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; OARPMA, Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo; OSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna; OAJ, Oficina de Asuntos Jurídicos; UNCTAD, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; ONU-Hábitat, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; UNODC, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUN, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi.