

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2007/46-GC(51)/16

Fecha: 24 de agosto de 2007

Distribución general

Español

Original: Inglés

Sólo para uso oficial

Punto 8 c) i) del orden del día provisional de la Junta

(GOV/2007/38)

Punto 23 a) del orden del día provisional de la Conferencia

(GC(51)/1)

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

Resumen

- El presente documento tiene por objeto presentar, en virtud de la resolución GC(49)/RES/16.A (Personal de la Secretaría del Organismo) aprobada por la Conferencia General el 30 de septiembre de 2005, información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución y proporcionar datos estadísticos sobre la situación del personal del cuadro orgánico en la Secretaría. El presente documento es el informe correspondiente al período transcurrido entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de junio de 2007.

Medidas que se recomiendan

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores tome nota de este informe y lo presente a la consideración de la Conferencia General.

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

A. Introducción

1. Los datos que figuran en este informe se refieren al personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, definido como todos los funcionarios que han sido nombrados de conformidad con los procedimientos de contratación estándar con fondos previstos en el presupuesto ordinario, y que son titulares de un contrato de duración fija de un año como mínimo. En esta categoría no se incluyen otros funcionarios como los expertos a título gratuito, el personal auxiliar supernumerario, los consultores y los funcionarios contratados con cargo a fondos extrapresupuestarios, así como los miembros del personal de la categoría de servicios generales.
2. El número total de puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores al 30 de junio de 2007 era de 912, de los cuales 98 estaban vacantes. La lista del personal desglosada por Estados Miembros figura en el anexo.
3. La definición de “países en desarrollo” utilizada en el presente informe es la que emplea la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas en su Estudio Económico y Social Mundial.
4. Los principios rectores para la contratación están estipulados en el artículo VII.D del Estatuto del Organismo. La consideración primordial es contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con supeditación a esta consideración, se tienen debidamente en cuenta las contribuciones de los Estados Miembros al Organismo y la importancia de contratar personal de modo que se cuente con la mayor representación geográfica posible.

B. Objetivos fijados

5. En la resolución GC(49)/RES/16.A, la Conferencia General pidió al Director General, entre otras cosas, que “siga haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y que intensifique sus esfuerzos para aumentar consiguientemente, en particular en los niveles superiores y directivos, y para los puestos del cuadro orgánico que requieran capacidades específicas, el número de funcionarios provenientes de países en desarrollo y de los Estados Miembros que no están representados o que están subrepresentados en la Secretaría del Organismo” y que “intensifique, dentro de los límites de los recursos disponibles, las actividades de contratación en los Estados Miembros”. La resolución exhortaba también “a los Estados Miembros a que sigan alentando a candidatos bien cualificados para que se presenten a puestos vacantes en la Secretaría del Organismo, incluida la determinación de expertos competentes y el aumento del número de candidatos bien cualificados...”.

C. Medidas adoptadas por la Secretaría

C.1. Medidas positivas

6. El personal directivo superior ha examinado periódicamente la aplicación detallada de la resolución GC(49)/RES/16.A, y se han verificado los nombramientos para garantizar que estén en consonancia con la política actual, orientada a prestar especial atención a los candidatos de Estados Miembros en desarrollo y otros Estados Miembros no representados o subrepresentados.

7. Ocho Estados Miembros tienen acuerdos con el Organismo en virtud de los cuales le proporcionan oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO) (diversos Estados Miembros financiaron un total de 19 JPO durante el período que abarca el informe), y el Organismo ha debatido la posibilidad de establecer acuerdos similares con otros cuatro Estados Miembros. Del 1 de julio de 2005 al 30 de junio de 2007, en el marco del programa, el Organismo empleó a cuatro JPO de Estados Miembros en desarrollo, los cuales podrían presentar en una fase ulterior de su carrera su candidatura a puestos de plantilla.

8. Además, como parte de sus esfuerzos para informar a los jóvenes de la labor del Organismo y de futuras oportunidades de empleo, la Secretaría ha ampliado su programa de becas, destinado a la esfera de la cooperación técnica. La Secretaría ha revitalizado también su programa de pasantías, y hasta ahora, en 2006 y 2007, han participado en él 89 jóvenes, el 27% de ellos procedentes de Estados Miembros en desarrollo.

C.2. Medidas de divulgación

9. Se sigue proporcionando a los Estados Miembros provisiones periódicas de oportunidades de empleo y provisiones de vacantes en la Secretaría (para los dos años siguientes), en las que definen también los requisitos de los puestos.

10. Durante todo el período cubierto por el informe se organizaron varias reuniones con Estados Miembros no representados y subrepresentados para identificar posibles obstáculos en la contratación de miembros del personal de cada Estado Miembro. Se establecieron nuevas fuentes de contratación y mejores mecanismos para atraer a los candidatos más cualificados. Se ha actualizado constantemente la base de datos sobre fuentes de contratación.

11. La Secretaría utiliza un sistema de presentación de candidaturas basado en la red para las vacantes publicadas. Desde la entrada en servicio del sistema en 2002, el número de candidaturas presentadas ha aumentado a más del doble. La Secretaría recibe por término medio unas 90 candidaturas para cada anuncio de vacante, 95% de las cuales se presentan a través de Internet. Alrededor del 45% de estas candidaturas proceden de países en desarrollo.

C.3. Mejoras introducidas desde 2005

12. Se han realizado nuevas mejoras en los procedimientos automatizados de contratación y selección del Organismo, gracias a las cuales se ha agilizado el proceso. En particular, la Secretaría ha podido realizar un mayor número de entrevistas aprovechando las posibilidades de las videoconferencias mediante la tecnología de Internet.

13. Tal como se pedía en la resolución GC(49)/RES/16.A, durante este período la Secretaría ha llevado a cabo cuatro misiones de contratación (efectuado presentaciones en convenciones, reuniones y otros eventos centrados en temas científicos y tecnológicos). Por falta de recursos, estas misiones continúan realizándose por invitación del Estado Miembro en cuestión y con su patrocinio financiero.

14. Durante este período, la Secretaría también ha seguido realizando presentaciones especiales en reuniones patrocinadas por el Organismo en el Centro Internacional de Viena y en otras conferencias celebradas a nivel local. Mediante la instalación de un punto de contratación en estos eventos, la Secretaría ha aumentado la visibilidad de las oportunidades de empleo para los participantes en conferencias y reuniones.

D. Datos estadísticos

D.1. Funcionarios de plantilla (Estados Miembros en desarrollo y otros)

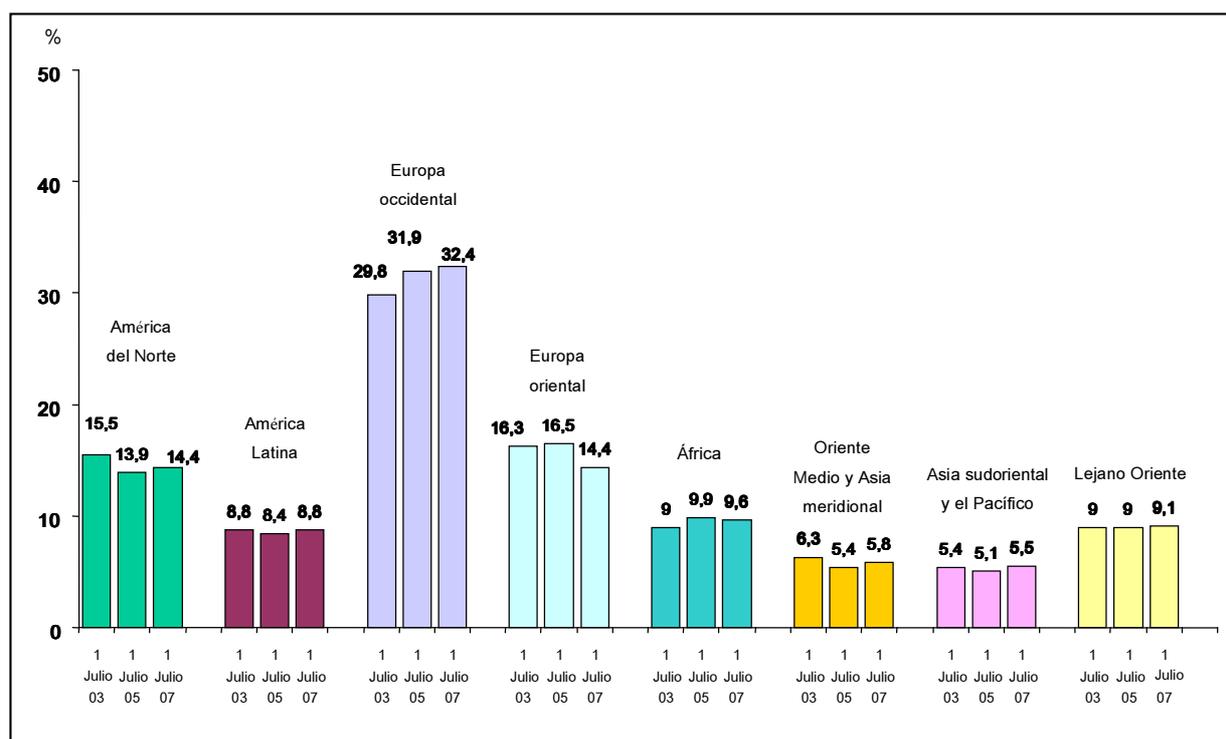
15. Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de junio de 2007, se efectuaron 163 nombramientos en puestos de plantilla, mientras que cesaron en la Secretaría 139 funcionarios. Del número total de nombramientos, 53 correspondieron a Estados Miembros en desarrollo y 110 a otros Estados Miembros.

D.2. Representación de los Estados Miembros en la Secretaría

16. El número de Estados Miembros del Organismo pasó de 138 a 144 durante el período en cuestión y el número de Estados Miembros representados en puestos de plantilla se elevó de 99 a 102.

17. En el período que abarca el informe, disminuyó el porcentaje de funcionarios procedentes de Europa oriental; todas las demás zonas geográficas experimentaron cambios marginales.

**Personal del cuadro orgánico y categorías superiores
 por zona geográfica:**



D.3. Personal procedente de Estados Miembros en desarrollo

18. Las medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar la representación de los Estados Miembros en desarrollo han resultado eficaces. El número de funcionarios procedentes de Estados Miembros en desarrollo se multiplicó por diez durante el período cubierto por el informe, lo que dio por resultado un nivel global de representación del 34,2%. Durante el período más prolongado de julio de 1991 a junio de 2007, el número aumentó en 85.

19. Durante el período considerado se recibieron 11 800 candidaturas externas a puestos de plantilla para los que se realizaron procesos de selección: el 43,5% correspondían a nacionales de Estados Miembros en desarrollo, y el 56,5% a nacionales de los demás Estados Miembros.

20. El Organismo recibió candidaturas de muchos países: 137 de los 144 Estados Miembros. Durante este período, el Organismo recibió candidaturas de 85 de los 90 Estados Miembros en desarrollo. Sin embargo, aproximadamente el 85% del total de candidaturas procedentes de Estados Miembros en desarrollo procedía de 33 Estados Miembros.

21. Durante el período considerado hubo cambios en los puestos de categoría superior: siete funcionarios superiores cesaron en la Secretaría, y se procedió a 13 nombramientos. Al 30 de junio de 2007, el 33,3% de los funcionarios superiores procedían de Estados Miembros en desarrollo, en comparación con el 30,6% en 2005.

D.4. Personal procedente de Estados Miembros no representados o subrepresentados

22. De todas las candidaturas externas recibidas, 2559 (25,1%) correspondieron a nacionales de Estados Miembros no representados o subrepresentados, y del total de los candidatos bien cualificados, 73 (26,3%) también correspondían a estos Estados. En aquellos casos en que se seleccionó a un candidato externo y entre los candidatos considerados “bien cualificados” había candidatos procedentes de Estados Miembros no representados o subrepresentados, en el 82% de los casos se eligió para el puesto a una persona bien cualificada de este grupo de Estados Miembros.

D.5. Previsión de separaciones del servicio anticipadas

23. La previsión de los puestos que quedarán disponibles en los próximos siete años, por jubilación del personal o aplicación de la política de rotación, indica que la Secretaría se enfrentará a un gran desafío: 478 (52%) de los puestos de plantilla quedarán vacantes de ahora a 2014.

24. De los 814 funcionarios que actualmente ocupan puestos de plantilla, 73 llegarán a la edad de jubilación entre 2007 y 2009, 42 de ellos relacionados con las salvaguardias. El 50%, o más, de los funcionarios procedentes de 29 Estados Miembros dejará de prestar servicios en la Secretaría del Organismo por jubilación, y también lo hará del 30% al 49% de otros 25 Estados Miembros.

25. El coeficiente excepcionalmente alto de rotación del personal brinda a los Estados Miembros una oportunidad excepcional para identificar a los candidatos adecuados para los puestos que quedarán disponibles en los próximos años.

D.6. Recomendaciones para el futuro

26. El acceso a Internet ha aumentado de manera exponencial en todo el mundo. La gran mayoría de los candidatos encuentran las vacantes del Organismo en Internet y presentan efectivamente su candidatura por este medio, incluso los de países en desarrollo. Así pues, la Secretaría sigue recomendando encarecidamente la presentación de candidaturas por Internet.

E. Resumen

27. La Secretaría necesita la participación activa y el apoyo financiero de los Estados Miembros en sus medidas de divulgación. Como ya se ha indicado, la contratación de funcionarios, particularmente en las esferas científicas y técnicas, resulta cada vez más difícil. Como se ha explicado en el presente documento, la Secretaría ha adoptado una serie de iniciativas para contrarrestar esta tendencia. No obstante ha de recurrir a los Estados Miembros para que la ayuden a identificar candidatos idóneamente cualificados del mayor número posible de países. Sólo mediante los esfuerzos conjuntos de la Secretaría y los Estados Miembros podrá garantizarse que el Organismo disponga de personal suficiente y apropiado, dotado de la máxima competencia, capacidad de gestión e integridad.

Personal del cuadro orgánico y categorías superiores

Nacionalidad	DGA	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	TOTAL DE FUNCIONARIOS
Afganistán								0
Albania				1	1			2
Alemania	1	1	11*	10	3	1		27
Angola								0
Arabia Saudita			1					1
Argelia		2		3				5
Argentina		1	4	3	3			11
Armenia				1	2			3
Australia		2	8	5	7	1		23
Austria			4	11	13	2		30
Azerbaiyán				1				1
Bangladesh			1		4			5
Belarús				2	4			6
Bélgica		1	4	2	3			10
Benin				1				1
Bolivia			1	1				2
Bosnia y Herzegovina				1				1
Botswana								0
Brasil		1	4*	6	5	1		17
Bulgaria			1	3	5			9
Burkina Faso								0
Camerún					2			2
Canadá		1	3	11	5			20
Chad								0
Chile			1	3	2			6
China			3	5	4			12
Chipre							1	1
Colombia				3	2			5
Costa Rica		1	1					2
Côte d'Ivoire				1				1
Croacia				1	2			3
Cuba				6	1			7
Dinamarca			3	1				4
Ecuador				1				1
Egipto			3	5	2			10
El Salvador							1	1
Emiratos Árabes Unidos								0
Eritrea								0
Eslovaquia			1	2	1			4
Eslovenia			1	2	1			4
España		1	4	3	5	1		14
Estados Unidos de América	1	3	32*	34	25	2		97
Estonia								0
Etiopía			2		4			6
ex República Yugoslava de Macedonia								0
Federación de Rusia	1	1	6	19	6	1		34
Filipinas				6	2	1		9
Finlandia	1		4	3				8
Francia		2	14	18	15	2		51
Gabón								0
Georgia								0
Ghana		1		2	3	2		8
Grecia				1	1			2
Guatemala				1				1
Haití				1				1

Nacionalidad	DGA	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	TOTAL DE FUNCIONARIOS
Honduras								0
Hungría		1	3	4	3			11
India		2	3	7	2	1		15
Indonesia				3	4			7
Iraq				1	1			2
Irlanda			1	3	1			5
Islandia		1	1					2
Islas Marshall								0
Israel				1				1
Italia		1	5	8	5	1		20
Jamahiriya Árabe Libia			1		1			2
Jamaica								0
Japón	1	2	3	9	10			25
Jordania				2	2			4
Kazajstán				1	1			2
Kenya				2				2
Kuwait								0
Letonia				1				1
Líbano					4			4
Liberia								0
Liechtenstein								0
Lituania				1	1			2
Luxemburgo								0
Madagascar								0
Malasia			1	3	5			9
Malawi								0
Mali								0
Malta								0
Marruecos			3	1				4
Mauricio				1				1
Mauritania								0
México	1		4	3	3			11
Moldova								0
Mónaco								0
Mongolia				1	2			3
Montenegro								0
Mozambique								0
Myanmar				1				1
Namibia						1		1
Nicaragua								0
Niger								0
Nigeria			1	6	1			8
Noruega		1						1
Nueva Zelandia		1	1					2
Países Bajos			2	1				3
Pakistán			2	1	1			4
Palau								0
Panamá								0
Paraguay								0
Perú			2	1				3
Polonia			3	3	4			10
Portugal				1	1			2
Qatar								0
Reino Unido		2	17*	21	17	3		60
República Árabe Siria			1	1	1	1		4
República Centroafricana								0
República Checa			3	4		1		8
República de Corea		1	3	9	10			23

Nacionalidad	DGA	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	TOTAL DE FUNCIONARIOS
República Democrática del Congo				2				2
República Dominicana								0
República Islámica del Irán			2*		2			4
República Kirguisa								0
República Unida de Tanzania		1						1
Rumania				3	2			5
Santa Sede								0
Senegal				1				1
Serbia				2	1			3
Seychelles								0
Sierra Leona								0
Singapur								0
Sri Lanka			1		1			2
Sudáfrica		1	4	5	3			13
Sudán				1	1			2
Suecia		2	6	1	3			12
Suiza				1				1
Tailandia		1			2			3
Tayikistán								0
Túnez			2					2
Turquía				4	4	3		11
Ucrania				2	5			7
Uganda					2			2
Uruguay			1	1				2
Uzbekistán					1			1
Venezuela				2				2
Viet Nam				1	1			2
Yemen					1			1
Zambia		1			1			2
Zimbabwe					1	1		2
TOTAL DE FUNCIONARIOS	6	36	193	307	244	26	2	814

*Incluye a un funcionario en un puesto de P-5 que tiene categoría personal de D-1