



Asamblea General

Distr. general
7 de noviembre de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 141 del programa

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

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 los siguientes cinco informes del Secretario General en relación con la gestión de los recursos humanos:

- a) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/73/79](#));
- b) Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares ([A/73/79/Add.1](#));
- c) Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas ([A/73/372](#));
- d) Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018 ([A/73/372/Add.1](#));
- e) Evaluación del sistema de intervalos convenientes ([A/73/372/Add.3](#)).

2. Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, que le proporcionaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 5 de noviembre de 2018.

3. La Comisión Consultiva formula sus observaciones sobre la composición de la Secretaría y el análisis de las tendencias conexas en la sección II del presente informe. La sección III se centra en las observaciones y recomendaciones de la Comisión con respecto a las propuestas del Secretario General que figuran en el párrafo 150 de su informe sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018. En la sección IV del presente informe se examina la estrategia global de recursos humanos 2019-2021 propuesta por el Secretario General y cuestiones conexas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. En la sección V figuran las observaciones de la Comisión sobre el informe del Secretario General relativo a la evaluación del sistema de intervalos convenientes.



4. Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre cuestiones conexas que figuran en los informes del Secretario General sobre la movilidad ([A/73/372/Add.2](#)) y las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/73/378](#)) quedarán reflejadas en informes separados. Además, en su informe de 18 de julio de 2018 ([A/73/183](#)), la Comisión formuló observaciones y recomendaciones sobre los informes del Secretario General relativos a su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio a 31 de diciembre de 2017 ([A/73/71](#)) y a las actividades de la Oficina de Ética ([A/73/89](#)).

II. Composición de la Secretaría

5. El informe del Secretario General sobre los datos demográficos del personal ([A/73/79](#)), que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, se presentó en respuesta a lo dispuesto en diversas 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](#). Ese informe contiene información demográfica de la composición de la plantilla mundial de la Secretaría que, al 31 de diciembre de 2017, estaba integrada por 38.105 funcionarios. En la adición del presente informe figura información demográfica de la contratación de personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas correspondiente al bienio 2016-2017. Durante ese período, el número de personas incluidos en esas categorías fue el siguiente: 4.812 funcionarios proporcionados gratuitamente, 1.362 funcionarios jubilados y 27.958 consultores y contratistas individuales ([A/73/79/Add.1](#), resumen).

Análisis de las tendencias

6. Si bien la Comisión Consultiva ha observado algunas mejoras en la presentación de las estadísticas sobre tendencias, al mismo tiempo ha destacado en diversas oportunidades 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, en particular las que hayan surgido con posterioridad a la presentación del informe anterior, a fin de ayudar a la Asamblea General a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos¹.

7. En lo que respecta a las tendencias que pueden discernirse de los datos contenidos en el informe más reciente (véase [A/73/79](#), cuadro 2), el Secretario General señala que, en un período de 3,5 años, a saber, del 30 de junio de 2014 al 31 de diciembre de 2017: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas se incrementó en un 1,3% (de 74.960 a 75.903); b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó en un 8% (de 41.426 a 38.105), debido principalmente a la reducción de la dotación de personal de las operaciones sobre el terreno que se han reducido o cerrado; c) en la Secretaría, la proporción de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores respecto del total de funcionarios aumentó del 30% al 33%, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexas se redujo del 60% al 57%; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos respecto del total de funcionarios se incrementó del 17% al 26%, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo se redujo del 78% al 67%; e) la proporción general de personal femenino con respecto al total de personal aumentó del 34,1% al 35,9%, y hay una proporción significativamente menor de mujeres que trabajan en operaciones sobre el terreno (22,3%) en comparación con las

¹ Véanse [A/67/545](#), párr. 138, [A/68/523](#), párr. 5, [A/69/572](#), párr. 128, [A/70/764](#), párr. 8 y [A/72/558](#), párr. 6.

operaciones que no se llevan a cabo sobre el terreno (48,4%); f) el promedio de edad del personal de la Secretaría aumentó de 43,8 a 45,1 años (véanse también los párrs. 13 a 15); g) el número de funcionarios de la Secretaría sujetos al criterio de estatus geográfico aumentó en un 6% (de 2.901 a 3.074); h) el número de Estados Miembros dentro del intervalo conveniente de representación en los puestos sujetos a distribución geográfica (véanse también los párrs. 10 a 12) disminuyó un 14% (de 120 a 103); e i) el promedio de antigüedad en el servicio en la Secretaría aumentó de 7,2 años en 2014 (véase [A/69/292](#), cuadro 12) a 8,4 años al 31 de diciembre de 2017 (véase [A/73/79](#), cuadro 13).

8. La Comisión Consultiva observa que las tendencias descritas en el presente informe respecto de la composición de la Secretaría siguen siendo en gran medida las mismas que las mencionadas en informes anteriores (véanse [A/71/557](#), párr. 105, y [A/72/558](#), párr. 7). **La Comisión observa con preocupación que en los últimos informes sobre la gestión de los recursos humanos se incluye muy poca información analítica sobre la relación entre las tendencias detectadas y los desafíos que han surgido a raíz de ellas o vienen arrastrándose desde hace tiempo, así como sobre las medidas concretas propuestas (véanse los párrs. 32 y 61). A este respecto, la Comisión considera que sería útil disponer de más información analítica detallada sobre la aparición de nuevas tendencias, como la disminución del número de funcionarios de la Secretaría, y sus consecuencias.**

9. La Comisión Consultiva observa también que se trata de los primeros informes del Secretario General con datos sobre la composición de la Secretaría que coinciden con el año civil, tras la aprobación por la Asamblea General de la propuesta de modificar el período de presentación de informes para contar con tiempo suficiente para el análisis de los datos (véase la resolución [71/263](#), párr. 3; véanse también [A/71/557](#), párr. 102 y [A/72/558](#), párr. 4). La Comisión recuerda que, si bien no se opuso al cambio propuesto en el ciclo de presentación de informes, subrayó que la modificación del ciclo de presentación de informes no mejoraría por sí sola la calidad analítica del informe (véase [A/71/557](#), párr. 103). **La Comisión recuerda sus recomendaciones relativas a la calidad analítica del informe (véanse [A/71/557](#), párrs. 103 y 108 y [A/72/558](#), párr. 8) y observa una vez más que en el informe sobre la composición se proporcionó un análisis limitado de las tendencias y de la necesidad de comprender las causas de esas tendencias para elaborar medidas correctivas y mejorar las políticas. La Comisión recomienda a la Asamblea General que solicite al Secretario General que en futuros informes sobre la composición de la Secretaría proporcione un análisis más detallado y significativo de las tendencias y sus causas, junto con una referencia a las medidas correctivas para resolver los problemas, según sea necesario.**

Representación geográfica

10. El Secretario General indica que el número de Estados Miembros que se encuentran dentro de los intervalos convenientes disminuyó en un 14% entre 2014 y 2017, de 120 a 103 (véase el párr. 7 h)). Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, se nombró a 168 funcionarios para ocupar puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica, de los cuales 54 procedían de países excesivamente representados (véanse [A/73/79](#), párr. 44 y cuadro 26). La Comisión Consultiva observa que un número considerable de Estados Miembros está cerca del valor inferior de su intervalo conveniente y corre el riesgo de pasar a formar parte de la categoría de países insuficientemente representados (*ibid.*, anexo, cuadro 2.A). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión que la Dependencia de Extensión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se había puesto periódicamente en contacto con los Estados Miembros que no estaban representados o tenían una representación insuficiente para ofrecerles apoyo en sus actividades de promoción y difusión.

11. La Comisión Consultiva recuerda la declaración que figura en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas en el sentido de que se dará debida consideración a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. La Comisión observa que el sistema de intervalos convenientes, establecido en 1960, que mide los progresos registrados en la consecución de una distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría, sigue siendo insuficiente para asegurar que todos los Estados Miembros estén dentro de esos intervalos (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General, párr. 1). La Comisión recuerda que la Asamblea, en su resolución [71/263](#) (párrs. 9 y 17) pidió que se asegurara el logro de una distribución geográfica equitativa en la Secretaría.

12. La Comisión Consultiva observa con preocupación que desde 2014 el número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados ha ido en aumento y que varios Estados Miembros corren el riesgo de volver a la categoría de países insuficientemente representados. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que adopte medidas concretas para hacer frente al reto de lograr una representación geográfica equitativa en la Secretaría y que le presente información al respecto en su septuagésimo cuarto período de sesiones (véanse también los párrs. 61 y 82).

Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría

13. El Secretario General indica que, entre el 30 de junio de 2014 y el 31 de diciembre de 2017, el promedio de edad de los funcionarios de la Secretaría pasó de 43,8 a 45,1 años (véase el párr. 7 f)). La Comisión Consultiva recuerda que en el informe anterior sobre la composición de la Secretaría se incluyó un primer análisis de esta tendencia (véase [A/71/557](#), párrs. 106 a 108).

14. Según los informes del Secretario General, el número de puestos de las categorías P-1 y P-2 disminuyó de 1.373 a 1.315 entre 2014 y 2017 (véanse [A/69/292](#), cuadro 8 y [A/73/79](#), cuadro 8). **La Comisión Consultiva recuerda las observaciones que formuló en 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 rejuvenecimiento².**

15. La Comisión subraya una vez más su preocupación por la reducción del número de puestos del Cuadro Orgánico de nivel inicial y el efecto perjudicial que ello tendrá en el logro de importantes objetivos en materia de recursos humanos, incluidos el rejuvenecimiento y el equilibrio geográfico, así como las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera (véase también [A/71/557](#), párr. 41). La Comisión recomienda que en los informes del Secretario General se incluyan nuevos análisis y recomendaciones de soluciones a largo plazo de esta cuestión para que la Asamblea General los examine en su septuagésimo cuarto período de sesiones (véase también el párr. 82).

Empleo de funcionarios jubilados

16. En su informe, el Secretario General indica que la Secretaría contrató a 1.203 jubilados durante el bienio 2016-2017, lo que representa un aumento en comparación con los 1.133 jubilados contratados en 2012-2013 y los 1.193 contratados en 2014-2015. El Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias fue la

² Véanse [A/66/7](#), párr. 86; [A/68/7](#), párrs. 86 y 87; [A/69/572](#), párr. 105; [A/71/557](#), párr. 41; y [A/72/558](#), párr. 13.

principal entidad que utilizó los servicios de personal jubilado, con un total de 528 funcionarios contratados durante el bienio. Además, en 2016-2017 contrató a 93 exfuncionarios no jubilados y mantuvo a 79 funcionarios después de la edad de jubilación. En total, esos 1.362 jubilados, exfuncionarios no jubilados y funcionarios retenidos después de la edad de jubilación trabajaron 215.742 días, lo que representa un promedio de 158 días laborables por persona durante el bienio. El Secretario General también indica que 666 jubilados fueron contratados como consultores y contratistas individuales (véase [A/73/79/Add.1](#), cuadros 5 a 9 y 26). En los párrafos 44 a 47 figuran otras observaciones relativas a la contratación de jubilados.

Puestos de categoría superior

17. Según el informe del Secretario General, al 31 de diciembre de 2017 un total de 150 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General³ (véase [A/73/79](#), cuadro 8), mientras que al 30 de junio de 2017 y 30 de junio de 2016 esas cifras eran de 159 y 166 funcionarios, respectivamente. Si bien la Comisión Consultiva observa la disminución del número de funcionarios de esas categorías en dos períodos consecutivos, recuerda que en 2011 había 143 funcionarios que prestaban servicios en ellas (véase [A/71/557](#), párr. 112). La Comisión considera que la tendencia del número de funcionarios de categoría superior debería considerarse en el contexto de la disminución constante del número total de funcionarios de la Secretaría en los últimos años (véanse párr. 7 b) y [A/73/79](#), figura I). Además, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión que, si bien las normas de clasificación de puestos no se aplicaban a los puestos de categorías superiores a las de D-2, sus principios sí se aplicaban en la evaluación de las plazas de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. Esta evaluación incluía un examen de: a) la naturaleza de la labor, con un análisis de la orientación y el alcance de esta; b) el entorno propicio, que incluía el contexto organizativo y la exposición y tipo de trabajo; c) las asociaciones, incluidos los contactos y colaboraciones y las comunidades de interés; y d) los resultados con respecto a las repercusiones de las medidas adoptadas, las funciones de liderazgo y las acciones.

18. **La Comisión Consultiva reconoce que ha habido una reducción del número de funcionarios de alto nivel en comparación con los últimos dos períodos examinados, pero destaca nuevamente la necesidad constante de vigilar la configuración total de la Organización y de asegurar que las futuras propuestas para establecer puestos de alto nivel deberían incluir un examen a fondo de las funciones y estructuras existentes a fin de minimizar toda posible superposición en las responsabilidades funcionales en los niveles superiores de la Organización (véase [A/71/557](#), párr. 114). Además, al proponer plazas de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, en particular de dedicación exclusiva, se deberían seguir tomando en consideración los principios de las normas de clasificación de puestos a fin de asegurar que esas plazas se clasifican en categorías acordes con sus niveles de responsabilidad y su volumen de trabajo.**

Fuentes de financiación de los puestos y plazas de la Secretaría

19. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva sobre las fuentes de financiación de los 38.105 funcionarios que prestaban servicios en la Secretaría al 31 de diciembre de 2017, por cuadro y categoría (véase el anexo). La Comisión observa que, según la información proporcionada, 14.499 plazas se financiaron con cargo al presupuesto ordinario, 15.804 con cargo a otras cuotas y

³ Incluidos puestos de trabajo y plazas de todas las fuentes de financiación (véase el anexo del presente informe).

5.626 con cargo a fuentes extrapresupuestarias. Además, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo administra a 2.176 funcionarios. En esta etapa aún no se han confirmado las fuentes de financiación de esas plazas. **La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en sus futuros informes sobre la gestión de los recursos humanos incluya información sobre las fuentes de financiación de todos los puestos y plazas de la Secretaría y las tendencias conexas a través del tiempo.**

Recomendación

20. En el párrafo 55 del informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” ([A/73/79](#)) y en el párrafo 31 del informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares” ([A/73/79/Add.1](#)) figuran las medidas que ha de adoptar la Asamblea General. **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones formuladas en la sección II del presente informe, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota de los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría ([A/73/79](#) y [A/73/79/Add.1](#)).**

III. Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018

21. En el informe del Secretario General ([A/73/372/Add.1](#)) se proporciona información actualizada sobre las iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos emprendidas desde el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General. La información sobre los progresos realizados y las recomendaciones propuestas figuran en la sección II del informe, que abarca las esferas de las políticas y las condiciones de servicio; la gestión de talentos; la gestión de la actuación profesional; el aprendizaje y el desarrollo de las perspectivas de carrera; y la salud y bienestar del personal.

22. En particular, el informe proporciona información sobre las medidas que se están aplicando para simplificar y racionalizar el marco de políticas. La Secretaría, en asociación con los fondos y programas de las Naciones Unidas, ha puesto en marcha un examen amplio del marco de políticas de la Organización. Se ha señalado que el marco revisado resultante de ese examen incluirá un conjunto de políticas simplificadas y racionalizadas para la gestión estratégica de los recursos humanos. También se incluía en este proceso el primer examen amplio desde 1947 del conjunto completo del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, a raíz del cual el Secretario General presentó su informe sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/73/378](#)). Las observaciones y recomendaciones conexas de la Comisión Consultiva se publicarán en un informe separado (véase el párr. 4). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión que desde enero de 2017 se han simplificado, actualizado o elaborado por primera vez y promulgado 102 publicaciones administrativas, y que se han suprimido 95 publicaciones que estaban obsoletas y ya no eran necesarias⁴.

23. Las propuestas del Secretario General que se someten a la aprobación de la Asamblea General figuran en el párrafo 150 de su informe y son las siguientes:

a) La extensión del principio de igualdad de trato de todos los candidatos a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexas y del Servicio

⁴ Véanse [ST/SGB/2017/3](#), [ST/AI/2017/2](#), [ST/IC/2017/39](#), [ST/SGB/2018/6](#), [ST/AI/2018/9](#) y [ST/IC/2018/18](#).

Móvil hasta la categoría SM-5 que soliciten puestos del Cuadro Orgánico de las categorías P-1 y P-2 (que no estén reservados para candidatos del programa para jóvenes profesionales) y P-3⁵ (véase también el párr. 26);

b) La eliminación del elemento de “G a P” en el programa para jóvenes profesionales, de modo que los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes en las categorías P-1 y P-2 sean ocupados exclusivamente por candidatos externos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;

c) La reducción de 45 a 30 días del plazo de publicación de los anuncios de vacantes para puestos concretos del Cuadro Orgánico y categorías superiores;

d) El aumento del límite máximo de ingresos de los jubilados que reciben prestaciones de jubilación a la suma equivalente a seis meses de sueldo en el punto medio de la escala de sueldos (P-4, escalón VI);

e) La eliminación del requisito de que los funcionarios renuncien a su condición de residente permanente en un país distinto del país de su nacionalidad antes de recibir un nombramiento en la Organización.

Igualdad de oportunidades para la contratación para los puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial, incluidas las oportunidades de carrera para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos

24. La Comisión Consultiva recuerda que en su informe anterior sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos ([A/71/323](#)), el Secretario General presentó un nuevo conjunto de propuestas que tenían por objetivo eliminar los requisitos necesarios para la contratación de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en el Cuadro Orgánico, para lo cual actualmente es necesario aprobar el examen del programa para jóvenes profesionales, y suprimir el elemento “G a P” de ese programa (véanse los párrafos 23 a) y b)). La Comisión Consultiva examinó la propuesta en su informe conexo y recomendó a la Asamblea General que solicitase al Secretario General que siguiera analizando las posibles repercusiones en los objetivos relacionados con los recursos humanos de la propuesta de suprimir el requisito del examen y que informase al respecto en su siguiente informe sinóptico (véase [A/71/577](#), párrs. 42 a 44). La Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión (véase la resolución [71/263](#), párr. 3).

25. En respuesta a esta solicitud de la Asamblea General, en su último informe, el Secretario General indica que la cuestión se remitió a un grupo de trabajo del Comité del Personal y la Administración, que se centró en la forma en que las propuestas podrían afectar a los objetivos de recursos humanos de: a) asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad; b) lograr una distribución geográfica equitativa; y c) lograr la paridad de género. Se llevó a cabo un análisis del nivel educativo del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, que puso de manifiesto que de los más de 7.000 candidatos seleccionados para cubrir vacantes (G-5 a G-7 y SM-3 a SM-5) en Inspira desde 2011, la mayoría (67%) tenían un título universitario reconocido de primer grado (licenciatura o equivalente) y alrededor de un tercio (30%) tenían un título avanzado (maestría o equivalente, o superior) (véase [A/73/372/Add.1](#), párrs. 83 a 86).

⁵ La versión preliminar del informe del Secretario General examinado por la Comisión Consultiva dice lo siguiente: “a) La extensión del principio de igualdad de trato de todos los candidatos a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos que se presenten a plazas del Cuadro Orgánico de las categorías P-2 (que no estén reservadas para candidatos del programa para jóvenes profesionales) y P-3”.

26. El Secretario General presenta propuestas similares en su informe sobre la visión general de la gestión de los recursos humanos (véase [A/73/372/Add.1](#), párrs. 82 a 90 y 150 a) y b)). **La Comisión Consultiva observa que la propuesta se ha ampliado e incluye al personal del Servicio Móvil, hasta la categoría SM-5 (véanse [A/73/372/Add.1](#), párr. 150 a) y [A/71/323](#), párr. 168 a)).** La Comisión pidió aclaraciones sobre el alcance de la propuesta (véanse [A/73/372](#), párr. 16 j) y [A/73/372/Add.1](#), párr. 82) y se le informó que abarcaría a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y del cuadro del Servicio Móvil hasta la categoría SM-5, con exclusión de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico. Si bien, según la Secretaría, la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico está relacionada con el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos porque el personal de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico se contrata localmente, este desempeña funciones del Cuadro Orgánico en un contexto nacional sin expectativas de movilidad geográfica.

27. En el informe anterior del Secretario General (véase [A/71/323](#), párrs. 53 a 56) se proporcionó información sobre los antecedentes de los requisitos necesarios para la contratación de personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos que pasa al Cuadro Orgánico. Antes de la introducción del examen del programa para jóvenes profesionales en 2011, los requisitos de admisión se reunían cuando se aprobaban los exámenes para pasar de G a P, método en vigor desde 1978. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el examen para pasar de G a P se introdujo cuando la Asamblea General decidió, en sus resoluciones [33/143](#) y [35/210](#), que el traslado del personal del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico se realizara exclusivamente por medio del concurso para pasar de G a P. Se informó además a la Comisión que la Asamblea había adoptado esa decisión después de que la Dependencia Común de Inspección y el entonces Servicio de Gestión Administrativa detectaran problemas con la práctica anterior, como a) la utilización de ascensos como recompensa por la antigüedad; b) la contratación de personal que no poseía un nivel académico adecuado; c) el aumento de la edad media del personal del Cuadro Orgánico; y d) obstáculos a la aplicación del principio del equilibrio geográfico en la contratación de personal procedente de países excesivamente representados, entre otros. Si bien se le informó que la Secretaría consideraba que esas preocupaciones ya no eran válidas, **la Comisión opina que algunas de las cuestiones mencionadas anteriormente siguen siendo pertinentes.**

28. Según el Secretario General, los datos ponen de manifiesto que, en enero de 2018, alrededor del 25% del personal actual de las categorías G-5 a G-7 son de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados (véase [A/73/372/Add.1](#), para.87). En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva información detallada sobre la distribución de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, por nacionalidad, en las oficinas de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales. **La Comisión confía en que dicha información se proporcione a la Asamblea General en el momento en que examine el presente informe.**

29. En respuesta a sus preguntas sobre las posibles repercusiones en la representación geográfica de que funcionarios que no proceden de países no representados o insuficientemente representados puedan presentarse a puestos del Cuadro Orgánico, se informó a la Comisión Consultiva que los funcionarios interesados tendrían derecho a presentar su candidatura para los puestos de categoría P-1 a P-3 anunciados independientemente de la situación de la representación de su país. Según la Secretaría, esos funcionarios se encontrarían de esa manera en pie de igualdad con los candidatos externos, que también tendrían derecho a presentarse a vacantes independientemente de la situación de representación de su país. Durante el proceso de selección, el sistema Inspira especificaba el estado de representación del

país de cada candidato recomendado. Los administradores debían rendir cuentas en virtud de los pactos del Secretario General con su personal directivo superior, según los cuales para al menos el 50% de los puestos sujetos a la distribución geográfica equitativa se debían seleccionar candidatos de países no representados e insuficientemente representados.

30. **La Comisión Consultiva observa las calificaciones de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y la necesidad de mejorar sus oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera. La Comisión también hace hincapié en que, al elaborar las políticas de recursos humanos, deben tenerse en cuenta todos los factores para garantizar la igualdad de trato de todos los candidatos.**

31. **Con respecto a las propuestas del Secretario General que figuran en los párrafos 150 a) y b) del presente informe (A/73/372/Add.1), la Comisión Consultiva considera que el Secretario General debería elaborar una propuesta de proyecto experimental, con un alcance y un calendario claramente definidos, que se someterá al examen de la Asamblea General, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la contratación para puestos del Cuadro Orgánico de categoría inicial, incluidas las oportunidades de carrera para los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. En espera de la aprobación de ese proyecto experimental, la Comisión recomienda que por ahora se mantengan todos los arreglos existentes relacionados con el programa para jóvenes profesionales, incluido el elemento del G a P aprobados por la Asamblea.**

Asuntos conexos

32. En su informe, el Secretario General opina que se debe respetar el principio de igualdad de trato y eliminar la restricción impuesta a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de las categorías SM-1 a SM-5 del Servicio Móvil para permitirles presentarse a puestos del Cuadro Orgánico (véase A/73/372/Add.1, párrs. 89 y 90). No obstante, la Comisión Consultiva observa que existen otras limitaciones en el sistema de dotación de personal. Recuerda, por ejemplo, que la Asamblea General, en el párrafo 26 de la sección III.B de su resolución 51/226, impuso restricciones según las cuales las personas con nombramientos de corta duración⁶ no pueden ocupar puestos con cargo al presupuesto ordinario ni puestos extrapresupuestarios de un año o más de duración. La Comisión también recuerda sus observaciones sobre este asunto que figuran en su informe anterior (A/71/557, párrs. 69 a 72). Con respecto a la cuestión del tratamiento de los candidatos externos e internos en los procesos de contratación, la Comisión observa que la proporción de nombramientos de candidatos externos fue de un promedio del 30% en el período comprendido entre 2013 y 2017, durante el cual pasó del 37% en 2013 al 29% en 2017 (véanse A/72/767, párr. 44 y cuadro 18). También cabe señalar en relación con este tema el hecho de que no todos los candidatos del programa para jóvenes profesionales son contratados para ocupar puestos vacantes⁷ (véanse párr. 14 y A/71/323, párr. 52). La Comisión toma nota de que los informes más recientes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos no abordan explícitamente estas cuestiones. **La Comisión Consultiva considera que resulta**

⁶ En la versión revisada de los arreglos contractuales, quedan comprendidas las personas que tienen nombramientos temporales conforme a la regla 4.12 del Reglamento del Personal.

⁷ Desde el inicio del programa para jóvenes profesionales en 2011, se han incluido en las listas de preselección a 578 personas, de las cuales 316 (54,67%) han sido colocadas en puestos asignados al programa, 108 (18,69%) permanecen en las listas, 86 (14,88%) han sido retiradas de las listas por motivos tales como el retiro voluntario o el rechazo de una oferta, y 68 (11,76%) han llegado a la fecha de expiración de la lista (al 31 de diciembre de 2017) (véase A/73/372/Add.1, anexo I).

imperativo establecer medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para los candidatos internos y externos que se presentan a las vacantes. La Comisión sigue creyendo que cabe la posibilidad de que haya cierto grado de desigualdad por el lugar donde se encuentre el candidato. La Comisión recuerda que la Asamblea General solicitó al Secretario General que, al considerar candidatos para cubrir vacantes, diera un trato igual a los candidatos internos y a los externos (resolución 68/265, párr. 10).

33. En sus informes sobre la movilidad, el Secretario General indica que, en las convocatorias para cubrir puestos vacantes realizadas en 2016 y 2017 para la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios (POLNET), fueron seleccionadas 494 personas, de las cuales un 60% correspondían a vacantes abiertas solamente a candidatos incluidos en una lista de candidatos preseleccionados y el 40% para vacantes específicas (véanse [A/73/372/Add.2](#), párrs. 18 y 21 y [A/72/767](#), párrs. 12 y 19). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva que para ser incluido en una lista de candidatos preseleccionados hay dos procesos basados en el mérito (para vacantes genéricas y para vacantes específicas), ambos abiertos a candidatos de todo tipo, independientemente de su nacionalidad y género. Al 11 de octubre de 2018 había un total de 60.986 candidatos en las listas. **La Comisión considera que en los informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos no se incluye suficiente información sobre la contratación a partir de listas de preselección y sus efectos en la potencial contratación de candidatos externos. Por consiguiente, la Comisión espera que se proporcione información detallada en el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos, incluida información sobre las políticas conexas, los tipos de listas gestionadas por las distintas oficinas de la Secretaría, la estimación de costos del establecimiento y mantenimiento de las listas, la disponibilidad de los candidatos incluidos en las listas en el momento de la oferta de empleo y el número de candidatos seleccionados a partir de las listas.**

34. Otra cuestión conexas se refiere a la utilización de las asignaciones temporales en la Secretaría. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe más reciente, la Junta de Auditores examinó la concesión del subsidio por funciones especiales a funcionarios que asumían responsabilidades de un nivel superior a las suyas. La Junta observó que no parecía que esas asignaciones se hubieran limitado a casos excepcionales y señaló que, en el período 2016-2017, se habían concedido 2.468 asignaciones temporales para las que se habían otorgado subsidios por funciones especiales, de las cuales 718 se habían prolongado durante más de un año. La Junta indicó también que las Naciones Unidas habían afirmado que la utilización excesiva de vacantes temporales era uno de los principales factores que impedían una mejor planificación de la fuerza de trabajo en la Organización (véase [A/73/5 \(Vol. I\)](#), cap. II, párrs. 93 a 99). véase también [A/73/430](#), párr. 34).

35. **La Comisión Consultiva destaca también la necesidad de respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría y el uso de idiomas de trabajo adicionales en lugares de destino concretos o para entidades con arreglo a los mandatos pertinentes. La Asamblea General ha reconocido que los conocimientos de idiomas constituyen un elemento importante de los procesos de selección y capacitación y, en consecuencia, ha afirmado que el correcto dominio del idioma oficial o los idiomas oficiales que se hablen en el país de residencia debe tenerse en cuenta como una ventaja adicional en esos procesos (véase la resolución 71/263, párrs. 10 y 11).**

Reducción del período de publicación de avisos de vacantes de 45 a 30 días

36. En su resolución [71/263](#), la Asamblea General decidió reducir de 60 a 45 días el período estándar de publicación de los anuncios de vacantes de puestos específicos para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con carácter provisional y como fase experimental. La Asamblea también decidió mantener en examen esta medida y solicitó al Secretario General que detallase todas las repercusiones de esta en su siguiente informe sinóptico.

37. En los párrafos 60 a 63 del informe del Secretario General ([A/73/372/Add.1](#)) se proporciona información sobre las repercusiones en los calendarios de contratación de la publicación de avisos de vacantes durante 45 días. Desde enero de 2017 la Secretaría viene publicando durante 45 días, con carácter experimental, los anuncios de vacantes del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales. En el cuadro 6 del informe se muestran datos comparativos entre 2016 (publicación durante 60 días) y 2017 (publicación durante 45 días) de selecciones no hechas de las listas de candidatos preseleccionados, en el que se puede ver una reducción de 34 días en los plazos medios de contratación en 2017. El Secretario General indica que el haber reducido el tiempo de publicación de las vacantes en 2017 no tuvo ningún efecto negativo en el número de postulantes, ya que se produjo un aumento del número medio de solicitudes en general, incluso de países en desarrollo. Por consiguiente, el Secretario General reitera la solicitud formulada anteriormente a la Asamblea General en su septuagésimo primer período de sesiones de que reduzca a 30 días el período estándar de publicación de vacantes para puestos específicos (véase [A/71/323](#), párr. 43).

38. En cuanto a los plazos generales de contratación en relación con el objetivo de 120 días, la Comisión Consultiva observa en el cuadro 5 del informe del Secretario General que, pese a que se registraron algunas mejoras en 2017, entre 2014 y 2017 la duración media del proceso de contratación aumentó de 194 días a 206 días en 2017 en los departamentos y oficinas de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales. Del mismo modo, la duración media de la contratación para las misiones sobre el terreno pasó de 84 a 116 días durante el mismo período. El Secretario General indica que una gran parte de ese tiempo es la que destinan los directivos contratantes para examinar, evaluar y valorar a los candidatos en los departamentos y oficinas de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales (véanse los cuadros 2 y 3), y que la reducción de los tiempos de contratación en las misiones sobre el terreno se debió principalmente a la utilización de la modalidad de contratación a partir de listas de candidatos preseleccionados (véase [A/73/372/Add.1](#), párrs. 52, 55 y 56 y nota de pie de página 1). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva que la Secretaría estaba revisando el sistema de selección de personal para que los directivos contratantes pudieran adoptar instrumentos de evaluación y valoración más rápidos y valerse de tecnología, como las entrevistas por vídeo, para facilitar la evaluación. Para acelerar el proceso de contratación, también se simplificarán aún más los requisitos del procedimiento usado para registrar los resultados de las evaluaciones en Inspira, que ya se han racionalizado en 2017.

39. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un desglose de los plazos de contratación para cada red de empleos en 2017, en comparación con los datos generales que figuran en el cuadro 5 del informe del Secretario General (véase el cuadro 1).

Cuadro 1

Plazos medios de contratación en 2017, desde la publicación de la vacante hasta la selección de un candidato, por red de empleos

(Duración media en días civiles)

<i>Red de empleos</i>	<i>Departamentos y oficinas de la Sede, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales</i>	<i>Misiones sobre el terreno</i>	<i>General</i>
Red de Asuntos Económicos, Sociales y de Desarrollo	212	122	209
Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones	181	84	127
Red de Seguridad Interna	188	98	104
Red de Asuntos Jurídicos	141	71	115
Red de Logística, Transporte y Cadena de Suministro	216	103	118
Red de Gestión y Administración	193	92	135
Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios	389	254	301
Red de Información Pública y Gestión de Conferencias	159	120	154
Red de Ciencias	190	102	135
Plazo medio de contratación total	206	116	159

Nota: Incluye las vacantes en las categorías SM-4 a SM-7 y P-3 a D-1 sujetas al sistema de selección de personal establecido en [ST/AI/2010/3](#), [ST/AI/2010/3/Amend.1](#), [ST/AI/2010/3/Amend.2](#) y [ST/AI/2010/3/Amend.3](#), y se excluyen las vacantes genéricas utilizadas para crear listas de preselección para puestos sobre el terreno. No incluye las vacantes temporales anunciadas de conformidad con [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) ni las vacantes anunciadas en el marco del sistema de selección de personal y movilidad planificada establecido en [ST/AI/2016/1](#) y [ST/AI/2016/1/Amend.1](#). Las misiones sobre el terreno incluyen las misiones políticas especiales y las misiones de mantenimiento de la paz.

40. La Comisión Consultiva recuerda que, en varias ocasiones durante el último decenio, se ha propuesto a la Asamblea General reducir el período de publicación de vacantes. La Comisión hizo suya la propuesta del Secretario General presentada a la Asamblea en su 71º período de sesiones (véase [A/71/557](#), párrs. 34 a 36). **En su resolución 71/263, la Asamblea decidió reducir de 60 a 45 días el período estándar de publicación de los anuncios de vacantes de puestos específicos para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con carácter provisional y como fase experimental, y mantener esta medida en examen. Además, la Comisión espera que el Secretario General proporcione información más detallada sobre la modalidad de publicación de vacantes durante un período de 45 días, incluida la tendencia de las solicitudes recibidas durante ese período. A la espera de que la Asamblea General adopte una nueva decisión, la Comisión no recomienda por el momento que se apruebe la propuesta del Secretario General de reducir aún más el período estándar de anuncios de vacantes específicas de 45 a 30 días para el Cuadro Orgánico y categorías superiores.**

41. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un desglose de los plazos para las diferentes etapas del proceso de contratación en los departamentos y oficinas de la Sede, las oficinas fuera de la Sede, las comisiones regionales y las misiones sobre el terreno (cuadros 2 y 3).

Cuadro 2

Plazos medios de contratación en los departamentos y oficinas de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales, por etapa del proceso de contratación

(Duración media en días civiles)

Etapa del proceso de contratación	Año de selección			
	2014	2015	2016	2017
Publicación de la vacante	50	49	52	47
Evaluación inicial por recursos humanos del cumplimiento de los criterios de admisión	10	7	6	6
Recomendación de candidatos	108	115	136	126
Examen de la matriz de situación	6	6	6	6
Aprobación del órgano central de examen	22	30	26	16
Selección por la jefatura del departamento o de la oficina	15	14	14	17
Plazo medio de contratación total^a	194	199	222	206

Nota: Incluye las vacantes en las categorías SM-4 a SM-7 y P-3 a D-1 sujetas al sistema de selección de personal establecido en [ST/AI/2010/3](#), [ST/AI/2010/3/Amend.1](#), [ST/AI/2010/3/Amend.2](#) y [ST/AI/2010/3/Amend.3](#). No incluye las vacantes temporales anunciadas de conformidad con [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) ni las vacantes anunciadas en el marco del sistema de selección de personal y movilidad planificada establecido en [ST/AI/2016/1](#) y [ST/AI/2016/1/Amend.1](#).

^a El plazo medio de contratación total no es igual a la suma de cada uno de los pasos del cuadro, ya que no todas las vacantes incluyen cada uno de los pasos (por ejemplo, las selecciones a partir de listas de candidatos, o las vacantes abiertas solamente a candidatos incluidos en una lista, para las cuales no hizo falta la aprobación del órgano central de examen).

Cuadro 3

Plazos medios de contratación en las misiones sobre el terreno, por etapa de proceso de contratación

(Duración media en días civiles)

Etapa del proceso de contratación	Año de selección			
	2014	2015	2016	2017
Publicación de la vacante	15	16	16	14
Evaluación inicial por recursos humanos del cumplimiento de los criterios de admisión	12	8	8	10
Recomendación de candidatos	63	59	74	74
Examen de la matriz de situación	0	4	1	1
Aprobación del órgano central de examen	47	46	30	28
Selección por la jefatura del departamento o de la oficina	15	22	33	22
Plazo medio de contratación total^a	84	102	129	116

Nota: Incluye las vacantes en las categorías SM-4 a SM-7 y P-3 a D-1 sujetas al sistema de selección de personal establecido en [ST/AI/2010/3](#), [ST/AI/2010/3/Amend.1](#), [ST/AI/2010/3/Amend.2](#) y [ST/AI/2010/3/Amend.3](#). No incluye las vacantes temporales anunciadas de conformidad con [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) ni las vacantes anunciadas en el marco del sistema de selección de personal y movilidad planificada establecido en [ST/AI/2016/1](#) y [ST/AI/2016/1/Amend.1](#).

^a El plazo medio de contratación total no es igual a la suma de cada uno de los pasos del cuadro, ya que no todas las vacantes incluyen cada uno de los pasos (por ejemplo, las selecciones a partir de listas de candidatos, o las vacantes abiertas solamente a candidatos incluidos en una lista, para las cuales no hizo falta la aprobación del órgano central de examen).

42. La Comisión Consultiva observa que, si bien la recomendación del Secretario General se centra únicamente en el período de publicación de las vacantes para los candidatos, ese elemento, de hecho, es solo uno de los factores que afectan a los plazos generales de contratación y que otros factores, como la etapa de examen y evaluación de los directivos contratantes, agregan demoras considerables al proceso de contratación. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que lleve a cabo más análisis sobre cada una de las etapas del proceso de contratación, por red de empleos, y ponga de relieve de qué manera cada una de ellas contribuye a las demoras. En el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos debería proporcionarse información al respecto a la Asamblea General.

43. Además, la Comisión Consultiva recuerda que en el desglose de los plazos para la contratación de personal presentado por el Secretario General no se tiene en cuenta el tiempo utilizado para clasificar un puesto concreto, necesario en el caso de los puestos nuevos, los puestos no clasificados con anterioridad y los puestos cuyas funciones y responsabilidades han cambiado sustancialmente (véase [A/71/577](#), párr. 29). En los párrafos 15 y 16 de su informe ([A/73/372/Add.1](#)), el Secretario General proporciona información sobre las iniciativas de colaboración del régimen común en materia de clasificación de puestos y verificación de referencias. Señala que es la primera vez que la Secretaría está al frente de una iniciativa de todo el sistema para racionalizar y uniformar la manera en que se clasifican los puestos y se comprueban las referencias en el régimen común de las Naciones Unidas. **Teniendo en cuenta que los ejercicios de clasificación de puestos también pueden llevar mucho tiempo, la Comisión considera que se debería hacer todo lo posible por acelerar el proceso de clasificación de puestos. La Comisión acoge con beneplácito la iniciativa que se está realizando en todo el sistema para racionalizar y normalizar los procesos y espera con interés recibir información sobre los progresos realizados en el próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos.**

Empleo de funcionarios jubilados

44. El Secretario General propone aumentar el límite máximo de los ingresos de los jubilados que reciben prestaciones de pensión al equivalente de seis meses de sueldo en el punto medio de la escala de sueldos (P-4, escalón VI) (véase [A/73/372/Add.1](#), párr. 150 d)). La información al respecto figura en los párrafos 17 a 21 de su informe. La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General formuló una recomendación similar en su informe anterior sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos y que, en ese momento, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión en contra de la propuesta (véanse [A/71/557](#), párrs. 50 a 54, y resolución [71/263](#)).

45. A partir de los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, la Comisión Consultiva observa que el número de jubilados contratados por esta ha aumentado ligeramente en los últimos bienios. De los 1.362 jubilados contratados en 2016-2017, cada uno trabajó un promedio de 158 días durante el bienio. La Comisión observa también el aumento de la edad media de los funcionarios de la Secretaría en activo; un análisis de las características demográficas del personal indica una reducción general, desde junio de 2013, del número de funcionarios de 18 a 44 años de edad, y en particular una disminución significativa, que asciende a un total de 3.668 funcionarios, en los grupos de edad de 30 a 34 años y de 35 a 39 años (véanse [A/73/372/Add.1](#), anexo II, y párrs. 13 a 15 *supra*).

46. Otro factor que influye en el aumento de la edad media es el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio desde 2014, cuando la Asamblea General decidió, en el caso de los funcionarios nombrados a partir del 1 de enero de 2014, elevar la edad de separación obligatoria del servicio de 62 a 65 años (véase la resolución [69/251](#)) y, en el caso de los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014, que las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas aumentaran la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, teniendo en cuenta los derechos adquiridos del personal (véase la resolución [70/244](#), secc. I). La Comisión observa que esta última disposición se ha aplicado a partir del 1 de enero de 2018.

47. **La Comisión Consultiva reitera su opinión de que el aumento de los ingresos admisibles de los antiguos funcionarios jubilados de las Naciones Unidas probablemente daría lugar a una mayor frecuencia en la contratación de jubilados, práctica que va en contra de los esfuerzos por rejuvenecer la Secretaría y mejorar la planificación de la sucesión en el empleo. Habida cuenta de los recientes casos en que se ha recurrido a jubilados para ocupar puestos decisorios de categorías superiores durante períodos prolongados, la Comisión no está a favor de propuestas que faciliten efectivamente esas prácticas. La Comisión recomienda que no se acepte la propuesta del Secretario General a ese respecto (véase [A/71/557](#), párr. 54).**

Condición de residente permanente

48. El Secretario General proporciona información de antecedentes sobre la supresión propuesta del requisito de larga data de que los funcionarios renuncien a su condición de residentes permanentes en cualquier país que no sea el de su nacionalidad cuando asuman un nombramiento en la Organización, así como los motivos de esa supresión (véase [A/73/372/Add.1](#), párrs. 22 a 27). Indica que la política, en vigor desde 1953, siguió aplicándose hasta 2013, cuando el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas determinó que no existía una base jurídica para esa práctica y que no podía justificarse en términos de asegurar una distribución geográfica amplia, ya que la procedencia geográfica se determina sobre la base de la nacionalidad reconocida, y no de la condición de residente permanente, de un funcionario determinado. Desde entonces, según el informe del Secretario General, en la práctica no se ha exigido a los nuevos funcionarios que renuncien a su condición de residentes permanentes (*ibid.*, párr. 23).

49. La Comisión Consultiva recuerda que se trata de la misma propuesta que el Secretario General presentó en informes anteriores (véanse [A/71/258](#), párr. 54, y [A/69/190](#), secc. III.E), que la Comisión apoyó al recomendar que la Asamblea General reconsiderara ese requisito (véanse también [A/64/518](#), párrs. 41 a 46, y [A/65/537](#), párrs. 81 a 86). La Comisión recuerda que la Asamblea General no adoptó ninguna medida en relación con esas propuestas. **Por consiguiente, la Comisión reitera su recomendación de que la Asamblea reconsidere el requisito de que los funcionarios renuncien a su condición de residentes permanentes en un país distinto del de su nacionalidad (véanse también [A/71/557](#), párr. 130, y [A/69/572](#), párr. 53).**

Recomendación

50. Con respecto al informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018 ([A/73/372/Add.1](#)), las medidas que ha de adoptar la Asamblea General figuran en el párrafo 150 a) a e) de dicho informe. La Comisión Consultiva solicitó información sobre las consecuencias financieras de cada una de las propuestas y solo se le informó de que no había ninguna en relación con las propuestas contenidas en los apartados a)

a c). La Comisión espera que la información relativa a las propuestas que figuran en los apartados d) y e) se facilite a la Asamblea cuando examine el presente informe. **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en la sección III de este informe, la Comisión Consultiva recomienda que se aprueben las recomendaciones del Secretario General.**

IV. Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas

51. El Secretario General presenta una nueva estrategia global de recursos humanos para la Organización ([A/73/372](#)). Recordando su visión de un nuevo paradigma de gestión a fin de asegurar una mejor utilización de los recursos de la Organización en apoyo de la ejecución de los programas y la implementación de los mandatos (véase [A/72/492](#)), el Secretario General señala que la reforma de la gestión de los recursos humanos es un elemento importante de su visión de una Organización más fuerte, eficaz y ágil, e indica que la estrategia está en consonancia con sus propuestas para la reforma de la gestión (véase [A/73/372](#), párrs. 1 y 22).

52. En los párrafos 1 a 11 del informe se exponen los argumentos a favor del cambio, junto con los principios rectores de la estrategia de recursos humanos. El Secretario General indica que, si bien se han emprendido reformas de los recursos humanos en el último decenio, aspira a que la Organización sea más operativa y eficaz (*ibid.*, párr. 2). Según su informe, la Organización sigue teniendo dificultades para destinar a personal con las competencias adecuadas al lugar adecuado y en el momento adecuado.

53. La estrategia global de recursos humanos para 2019-2021 propuesta por el Secretario General consta de tres componentes, cada uno de los cuales tiene un objetivo y varias acciones estratégicas (*ibid.*, párrs. 12 a 21), a saber:

- a) Un marco normativo de recursos humanos simplificado, descentralizado, flexible y orientado al terreno para impulsar la gestión estratégica de los recursos humanos y apoyar la delegación de autoridad;
- b) Una adquisición y una gestión de talentos proactiva, con el fin de adquirir, desarrollar y retener una fuerza de trabajo móvil, orientada hacia el terreno, de alto rendimiento, multilingüe y diversa;
- c) Una cultura institucional transformada, con el objetivo de asegurar el bienestar del personal y una fuerza de trabajo responsable en un entorno laboral propicio.

54. La Comisión Consultiva recuerda que en su informe anterior sobre una visión general de la gestión de los recursos humanos ([A/71/323](#), párrs. 6 y 165), el Secretario General manifestó su intención de presentar a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones un marco actualizado para la gestión de los recursos humanos en la Organización, con las tres esferas temáticas en las que ese marco se basaría (véase también [A/71/557](#), párrs. 9 y 11). La Comisión observa que los tres componentes de la estrategia propuesta por el Secretario General responden en general a las tres esferas temáticas señaladas en su informe. La Comisión apoyó, en su momento, la intención del Secretario General de presentar a la Asamblea, en su septuagésimo tercer período de sesiones, una propuesta detallada sobre la evolución del marco de recursos humanos.

55. En cuanto a la cuestión de por qué la estrategia propuesta abarca únicamente el período 2019-2021, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la estrategia ofrece una visión y un marco de objetivos y acciones estratégicas ordenados por prioridades para orientar la labor durante el período de tres años. El Secretario General tiene la intención de prorrogar la estrategia después de ese período o de crear una nueva, ya que el proceso de reforma no terminará en 2021.

Vinculación con la reforma de la gestión de los recursos humanos en curso y la experiencia adquirida

56. Según el Secretario General, las medidas propuestas en la nueva estrategia se basan en los resultados de reformas anteriores (véase [A/73/372](#), párr. 12). En cuanto a cuáles de los elementos de la estrategia propuesta podrían considerarse nuevos, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la estrategia recoge por primera vez los objetivos estratégicos relativos a la reforma de la gestión de los recursos humanos de manera holística y amplia, y de que las acciones estratégicas conexas se definen y priorizan por año para permitir una medición y una presentación de informes integradas (véanse los párrs. 62 y 63).

57. La Comisión Consultiva recuerda que la Organización ha emprendido repetidas reformas de la gestión de los recursos humanos en los dos últimos decenios, como se refleja en particular en los informes del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, de 1998 ([A/53/414](#)), y sobre invertir en el personal, de 2006 ([A/61/255/Add.1](#) y [A/61/255/Add.1/Corr.1](#))⁸. La Asamblea General también tomó nota de las diversas iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos que la Organización había emprendido desde la aprobación de sus resoluciones [63/250](#) y [65/247](#) (véase la resolución [67/255](#), párr. 6). Entre ellas figuran la aplicación de nuevos arreglos contractuales, la armonización de las condiciones de servicio y la introducción del programa para jóvenes profesionales. Además, en su resolución [68/265](#) la Asamblea General aprobó el marco perfeccionado de movilidad planificada.

58. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en la sección I de su resolución [71/263](#), puso de relieve la importancia fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas como contribución al fortalecimiento de la eficiencia y la eficacia de la Organización y de la administración pública internacional. En esa misma resolución, la Asamblea solicitó al Secretario General que siguiera modernizando, racionalizando e integrando las estructuras y funciones de la gestión de los recursos humanos de la Organización, teniendo en cuenta los beneficios previstos, la eficiencia lograda y la experiencia adquirida en la aplicación de reformas anteriores, y que presentara propuestas detalladas a la Asamblea General para que las examinara en su septuagésimo tercer período de sesiones.

59. Observando que el Secretario General propone una nueva estrategia para transformar la gestión de los recursos humanos en la Secretaría, la Comisión Consultiva pidió que se aclarara si existía un vínculo entre la estrategia propuesta y las reformas pasadas y presentes de la gestión de los recursos humanos y si, con arreglo a la nueva estrategia, el proceso de reforma en curso continuaría o sería sustituido. Se informó a la Comisión de que la estrategia propuesta por el Secretario General representa el siguiente paso de las iniciativas de reforma de los recursos

⁸ En ese momento se afirmó que en la visión del Secretario General de la reforma de la gestión de los recursos humanos se reconocía la necesidad de un cambio paradigmático para abrazar un nuevo concepto de la potenciación, la responsabilidad y la rendición de cuentas, así como el aprendizaje continuo, y la importancia del cambio estratégico de las actitudes y el comportamiento subyacentes en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos para asegurar el éxito de las medidas de reforma ([A/61/228](#), párr. 11).

humanos en curso. La Comisión también pidió información acerca de los futuros informes propuestos sobre la gestión de los recursos humanos, las posibilidades de consolidar y racionalizar los informes anteriores sobre temas específicos y, en particular, si el informe sinóptico sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos se incorporaría en un informe posterior sobre la aplicación de la nueva estrategia, de ser esta aprobada por la Asamblea General. Se informó a la Comisión de que, si se aprobaba la estrategia, los progresos en su aplicación se incluirían en el informe del Secretario General sobre la visión general de la gestión de los recursos humanos. **La Comisión espera que se proporcionen a la Asamblea más aclaraciones sobre estas cuestiones cuando examine el presente informe (véase también el párr. 82).**

60. En el anexo II del informe del Secretario General ([A/73/372](#)) figura un cuadro en el que se resumen los efectos, las dificultades y las enseñanzas extraídas de la reforma de la gestión de recursos humanos en el último decenio. **La Comisión Consultiva observa que, si bien los temas enumerados en el anexo II abarcan muchas esferas de la gestión de los recursos humanos, la información facilitada en relación con las dificultades y la experiencia adquirida no solo es incompleta, sino que no ofrece un análisis suficiente. La Comisión considera que, a fin de extraer enseñanzas de las reformas anteriores y en curso de la gestión de los recursos humanos, 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. La Comisión reitera el énfasis que hace la Asamblea General en la importancia de aprovechar la experiencia adquirida en la aplicación de las reformas anteriores para formular nuevas propuestas (véanse las resoluciones [71/263](#), párr. 5, y [68/252](#), párr. 11).**

61. La Comisión Consultiva reitera también que la estrategia propuesta debe reflejar una evaluación amplia de los efectos de todas las iniciativas de reforma de los recursos humanos emprendidas en el último decenio y debe abordar cuestiones que han demostrado ser problemáticas a lo largo del tiempo, muchas de las cuales han sido examinadas repetidamente por la Comisión, como las deficiencias en los procesos de selección del personal, el rejuvenecimiento mediante la contratación externa, la igualdad de trato de los candidatos externos e internos, la necesidad de mejorar la evaluación y la gestión de la actuación profesional, el número de nombramientos temporales (incluidos los que perciben subsidios por funciones especiales) y los obstáculos que impiden alcanzar los objetivos de distribución geográfica equitativa y de equilibrio de género. La Comisión subraya una vez más que la estrategia también debería tener en cuenta las mejores prácticas en la esfera de la gestión de los recursos humanos (véase también [A/71/557](#), párrs. 11 y 12).

Plan de implementación

62. Según el Secretario General, el plan de implementación de la estrategia fija plazos concretos para las acciones estratégicas (véase [A/73/372](#), anexo I). La Comisión Consultiva observa, sin embargo, que el plan de implementación presentado en el informe se limita a mostrar columnas sombreadas total o parcialmente para cada una de las actividades estratégicas propuestas para el período 2018-2021. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que se había utilizado el sombreado para distinguir entre actividades de mejora en curso (sombreado total) y acciones estratégicas con plazos concretos (sombreado parcial).

63. La Comisión Consultiva considera que el plan de implementación actual no contiene la información necesaria y carece de claridad en cuanto a la aplicación de la estrategia propuesta, incluidos los plazos específicos, las acciones concretas y las oficinas responsables de las acciones. Por lo tanto, el plan debería mejorarse para incluir todos los detalles esenciales sobre la implementación de la estrategia propuesta, de modo que los progresos puedan medirse adecuadamente a lo largo del tiempo. En particular, ante el fracaso de las sucesivas reformas de la gestión de los recursos humanos para hacer frente a problemas de larga data (véase el párr. 60), la Comisión opina que en el plan de implementación se debe dar prioridad a las medidas para atajar los problemas más persistentes, e incluir metas y plazos mensurables, viables y específicos.

Consecuencias financieras

64. En cuanto a las consecuencias financieras relacionadas con la implementación de la estrategia propuesta, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, como documento estratégico de alto nivel, la estrategia propuesta en sí no entraña costos; sin embargo, la aplicación de algunas de las acciones estratégicas con plazos definidos requeriría que se presentasen propuestas concretas, junto con los costos asociados, para que la Asamblea General las aprobase. Las propuestas contenidas en la estrategia que requerirían que la Asamblea las aprobase más adelante son: a) los procesos de contratación acelerados; b) el diseño de un nuevo sistema de movilidad; y c) el desarrollo e implementación de un nuevo sistema de gestión de la actuación profesional (véase también [A/73/372/Add.1](#), párrs. 107 y 108).

65. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que proporcione información financiera más detallada sobre las posibles necesidades de recursos relacionadas con la implementación de cualquiera de las acciones estratégicas que figuran en su propuesta perfeccionada sobre una estrategia global de recursos humanos (véase también el párr. 82).

“Diversidad regional”

66. El Secretario General considera que las políticas de gestión de los recursos humanos deben contribuir proactivamente a lo que describe como una mayor “diversidad regional” de la fuerza de trabajo de la Organización (véase [A/72/492](#), párr. 24). En el anexo III de su informe ([A/73/372](#)), el Secretario General indica que se ha realizado un análisis de la situación de la diversidad regional en la Secretaría. En las figuras I y II del anexo III se indica la composición del personal, respectivamente, por grupo regional y entidad al 31 de diciembre de 2017. Los datos presentados en las figuras servirán de parámetro de referencia para el seguimiento de los progresos realizados. El Secretario General ha incluido un indicador de la diversidad regional en los pactos del personal directivo superior para medir los progresos conexos de año en año. Se prevé que los jefes de las entidades informen de los esfuerzos que hayan realizado para lograr una mayor diversidad regional.

67. En cuanto a la relación entre la diversidad regional y el concepto de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien el Secretario General considera prioritaria la cuestión de la representación geográfica, ha determinado que se preste más atención a la diversidad regional. Los pactos del personal directivo superior de 2018 incluyen el compromiso con la diversidad como objetivo de gestión específico, razón por la que se alienta a los jefes de las entidades a que se centren en la contratación de personal de regiones con menos personal internacional que preste servicios en sus respectivas entidades. Se da prioridad a los países insuficientemente representados y no representados, en particular en el caso de

los puestos vacantes que están sujetos al sistema de intervalos convenientes. Se indicó a la Comisión que la diversidad regional y la representación geográfica equitativa se consideran objetivos complementarios que conducen a una “fuerza de trabajo geográficamente diversa”. **Observando que el Secretario General ha empezado ya a aplicar su concepto de diversidad regional, la Comisión hace hincapié en que las iniciativas emprendidas deben estar en plena conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta.**

68. Si bien la Comisión Consultiva considera que, en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, el Secretario General puede presentar medidas adicionales para mejorar la gestión de los recursos humanos, esas medidas no deben desviar la atención de lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta y en las decisiones pertinentes de la Asamblea General. Además, la Comisión no está convencida de que el concepto de diversidad regional sea necesariamente complementario del objetivo de la representación geográfica equitativa y considera que, en realidad, puede desviar la atención de él.

69. La Comisión Consultiva reitera su preocupación por el hecho de que los esfuerzos por llegar a los posibles candidatos de países no representados e insuficientemente representados, incluidos los países en desarrollo, no hayan tenido éxito. La Comisión recomienda una vez más que la Asamblea General pida al Secretario General que elabore una estrategia amplia para mejorar la representación geográfica, basada en un análisis en profundidad de las causas reales de los desequilibrios actuales (véanse [A/71/557](#), párr. 46, y [A/69/572](#), párr. 38). Los detalles de la estrategia, como las acciones concretas, los parámetros de referencia y los plazos, deberían formar parte de la estrategia general perfeccionada de recursos humanos que se recomienda en el párrafo 82 y que se ha de presentar a la Asamblea General para que la examine.

70. Con respecto a la línea de base que se aplicaría para abordar la cuestión de la representación geográfica, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los datos sobre la diversidad regional que figuran en el anexo III del informe del Secretario General ([A/73/372](#)) se utilizarían como línea de base para medir los progresos que se realizasen en el futuro. **La Comisión considera que el concepto de diversidad regional y los datos conexos no deberían utilizarse para medir los progresos en materia de representación geográfica equitativa.**

Delegación de autoridad para la gestión de los recursos humanos

71. La primera acción estratégica del componente A de la estrategia propuesta se refiere al desarrollo de un marco racionalizado de delegación de autoridad para la gestión de los recursos humanos (*ibid.*, párr. 14 a)). La Comisión Consultiva recuerda que, como parte de su reforma de la gestión en curso, el Secretario General ha decidido delegar directamente en los jefes de las entidades de toda la Secretaría la autoridad administrativa necesaria para el manejo efectivo de sus recursos financieros, humanos y materiales a fin de asegurar una ejecución más eficaz de los mandatos y de reforzar la rendición de cuentas (véase [A/72/492](#), párr. 73).

72. Con respecto a las funciones de gestión de los recursos humanos, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los directores de operaciones responsables de acciones transaccionales estarían a cargo de los procedimientos que entrañaran la aplicación directa del Reglamento del Personal, por los que rendirían cuentas. Cuando una regla del Reglamento del Personal permita discrecionalidad en cuanto a los términos y condiciones que se establecen en ella, esa discrecionalidad se delegaría en los jefes de departamento. Se informó además a la Comisión de que, una vez concluido el examen en curso de la capacidad y las

necesidades de las entidades de la Secretaría global, se determinaría un futuro marco para la delegación de autoridad.

73. La Comisión Consultiva recuerda que, en el contexto de la reforma de la gestión, ha subrayado la importancia de establecer funciones y responsabilidades bien definidas con respecto a las personas de todos los niveles en quienes se vaya a delegar la autoridad y que, en relación con la aplicación del sistema propuesto de delegación de autoridad, se presentarán garantías a la Asamblea General de que existen las salvaguardias necesarias, incluidos los mecanismos de gestión de riesgos y rendición de cuentas, que velen por el ejercicio responsable de la delegación de autoridad (véase [A/72/7/Add.49](#), párrs. 18 y 19).

74. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva un cuadro en el que se indica el marco actual de delegación de autoridad con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal. **La Comisión confía en que se proporcione ese cuadro a la Asamblea General cuando examine el presente informe.** La Comisión observa que el Secretario General ha presentado a la Asamblea General su último informe sobre las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/73/378](#)). Las observaciones y recomendaciones de la Comisión al respecto se presentarán en un informe separado (véase también el párr. 4). **La Comisión espera que la comparación de los marcos actual y futuro de la delegación de autoridad con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal se presente a la Asamblea General cuando estén disponibles.**

Equilibrio de género

75. En el anexo IV del informe del Secretario General ([A/73/372](#)) figura información sobre un análisis de la distribución de género, y en las figuras I y II se muestra la composición del personal por sexo y entidad al 31 de diciembre de 2017. Se indica que el Secretario General aspira a cumplir ese objetivo poniendo en marcha la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, reconociendo los diferentes puntos de partida y dificultades existentes en el sistema. Como parte de su evaluación anual con el personal directivo superior, los jefes de las entidades deberán informar de los progresos que hayan hecho para alcanzar la paridad entre los géneros.

76. También se indica que las medidas adoptadas ya han producido resultados concretos. Bajo la dirección del Secretario General, en 2018 las Naciones Unidas lograron, por primera vez, la paridad de género en el Grupo Superior de Gestión⁹ (véase [A/73/372/Add.1](#), párr. 77). La proporción de mujeres en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General aumentó considerablemente hasta situarse en un 30,6% y un 34,6%, respectivamente, al 31 de diciembre de 2017 (véase [A/73/79](#), cuadro 12), frente a un 20,5% y un 21,4% al final de 2016. La Comisión Consultiva observa escasas mejoras en la proporción de funcionarias en la Secretaría en general, con un porcentaje significativamente menor de mujeres que prestan servicios en las operaciones sobre el terreno (véase el párr. 7 e)). **Aunque la Comisión toma nota de los esfuerzos realizados por el Secretario General para mejorar el equilibrio de género en la Organización, en particular los nombramientos de funcionarias de categorías superiores, observa también que la proporción de funcionarias en relación con el total del personal solo ha aumentado ligeramente en los últimos años. La Comisión recuerda que la Asamblea General ha manifestado su profunda preocupación por la lentitud con que se avanza hacia el logro del objetivo de la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en los puestos de categoría superior, de formulación de políticas y sobre el terreno, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta (véase la resolución [71/263](#), párr. 19).**

⁹ Véase la composición del Grupo en www.un.org/sg/en/content/senior-management-group.

La Comisión confía en que el Secretario General emprenda nuevas iniciativas encaminadas a atraer y retener a más mujeres en las operaciones sobre el terreno.

Salud y bienestar del personal

77. Una de las acciones estratégicas del componente C de la estrategia propuesta es la aplicación de un enfoque integral de la obligación de proteger al personal debido al aumento de los riesgos a que se exponen las Naciones Unidas en todo el mundo y a la importancia de garantizar la seguridad física y psicológica del personal, tanto nacional como internacional ([A/73/372](#), párr. 20 e)). En el informe del Secretario General figura información sobre la salud y el bienestar del personal, incluida la seguridad y la salud ocupacional del personal en los lugares de destino sobre el terreno y la estrategia de salud mental para todo el sistema ([A/73/372/Add.1](#), párrs. 130 a 149).

78. La Comisión Consultiva observa que el Secretario General publicó su boletín sobre la introducción de un sistema de gestión de la seguridad y la salud ocupacional en julio de 2018 ([ST/SGB/2018/5](#)) y, en octubre, puso en marcha la estrategia de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo para el sistema de las Naciones Unidas, titulada “Una fuerza de trabajo saludable para un mundo mejor”.

79. En relación con una cuestión conexas, la Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General aprobó la creación para el bienio 2018-2019, en la División de Servicios Médicos de Nueva York, de un puesto de Oficial de Salud Mental (P-5), propuesto por el Secretario General para aplicar la estrategia de salud mental y dirigir la reforma relativa a la salud mental y el bienestar en la Secretaría (véanse la resolución [72/261](#), párr. 178, y [A/72/7](#), párrs. VIII.40 y VIII.43). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que ese puesto, entre otros, había sido congelado temporalmente debido a la decisión de la Asamblea de reducir en un 5% los recursos relacionados y no relacionados con puestos en las secciones 29C, Oficina de Gestión de Recursos Humanos; 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; y 29E, Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, del presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 (resolución [72/261](#), párr. 177). Sin embargo, también se informó a la Comisión de que la necesidad urgente de abordar la cuestión de la salud mental en la Organización no había cambiado y de que, si bien el puesto se había congelado, se había realizado una labor sustancial en lo tocante a la elaboración y ultimación de la estrategia de salud mental. Además, estaba en marcha el proceso para cubrir el puesto. **Preocupan a la Comisión las demoras en la contratación del Oficial de Salud Mental de categoría P-5 en la División de Servicios Médicos, habida cuenta de la urgencia que, según se afirma, reviste la aplicación de la estrategia de salud mental en la Secretaría. La Comisión pide que se proporcione a la Asamblea, cuando examine el presente informe, la información más actualizada disponible sobre la contratación para cubrir el puesto.**

Encuesta sobre la implicación del personal.

80. Se informa de que la Secretaría hizo por primera vez una encuesta sobre la implicación del personal en toda la Organización, en la que se recabaron opiniones sobre una variedad de cuestiones relacionadas con la implicación del personal, con miras a determinar los aspectos positivos y las oportunidades de mejora y facilitar la adopción de planes de acción en toda la Secretaría para garantizar la mejora constante en las esferas clave (véase [A/73/732/Add.1](#), párrs. 97 a 100). Atendiendo a su petición, se facilitó a la Comisión Consultiva información más detallada sobre los resultados de la encuesta. **La Comisión confía en que dicha información se proporcione a la Asamblea General cuando examine el presente informe.**

Recomendación

81. Con respecto a la estrategia global de recursos humanos propuesta para 2019-2021, las medidas que deberá adoptar la Asamblea General figuran en el párrafo 26 del informe del Secretario General ([A/73/372](#)). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que el informe presenta un marco estratégico de alto nivel, no contiene elementos concretos que deba aprobar la Asamblea (véanse también los párrs. 64 y 65).

82. Con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en el presente informe, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que le presente, en su septuagésimo cuarto período de sesiones, una estrategia global de recursos humanos perfeccionada.

V. Evaluación del sistema de intervalos convenientes

83. El sistema de intervalos convenientes, establecido en 1960, mide los progresos hacia el logro de una distribución geográfica amplia y equitativa del personal de la Secretaría (véase la resolución 1559 (XV) de la Asamblea General, párr. 1), que a su vez se deriva del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. El último informe sobre la cuestión se presentó de conformidad con la resolución [71/263](#), en la que la Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara propuestas para un examen amplio del sistema de intervalos convenientes, incluso mediante la retención o la ampliación del número de base actual de puestos del Cuadro Orgánico, con el fin de establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa en la Secretaría en relación con todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario.

84. En el informe del Secretario General se exponen las medidas para determinar los intervalos convenientes y la representación de los distintos Estados Miembros con arreglo al sistema actual ([A/73/372/Add.3](#), párrs. 13 a 25). En el informe se indica que el sistema y la metodología conexas aprobados por la Asamblea General en su resolución [42/220](#) A apenas han cambiado desde su aprobación en 1987, con la ponderación de los factores que se tienen en cuenta fijada en el 55% para el factor cuota, el 40% para el factor condición de miembro y el 5% para el factor población (*ibid.*, párr. 12). En el informe también se señala que los puestos sujetos a distribución geográfica, que originalmente, el 1 de enero de 1988, eran 2.700, ascendían a 3.600 al 31 de diciembre de 2017 (*ibid.*, párr. 14).

85. En el cuadro 1 del informe se hace un resumen de las opciones e hipótesis para examinar el sistema de intervalos convenientes consolidado desde 1988. En el cuadro 2 se someten a la consideración de la Asamblea General hipótesis para cuatro grupos, cada una de las cuales contiene cuatro propuestas relativas a una serie de cambios en los factores y las ponderaciones con respecto al sistema actual. Las propuestas se agrupan en función de los cambios en la cifra básica, a saber: grupo 1: mantener la cifra básica actual (3.600 puestos); grupo 2: ampliar la cifra básica para incluir todos los puestos de contratación internacional (16.800 puestos); grupo 3: ampliar la cifra básica para incluir todos los puestos de contratación internacional excepto los de personal lingüístico (15.900 puestos); y grupo 4: ampliar la cifra básica para incluir todos los puestos de contratación internacional, excepto los de personal lingüístico y los financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios (12.500 puestos) (*ibid.*, párr. 26). En el cuadro 2 se incluye también un resumen comparativo de los grupos y las hipótesis para cada grupo en lo que respecta a los posibles efectos en la representación de los Estados Miembros en la Secretaría.

86. El Secretario General indica que todas las propuestas incluyen la actualización del cálculo de los valores inferior y superior de los intervalos convenientes utilizando la información más reciente sobre la cifra básica y el número de Estados Miembros, como recomendó anteriormente el Secretario General (véase [A/71/323/Add.2](#)). El Secretario General opina que corresponde a la Asamblea General tomar una decisión definitiva sobre los factores y las ponderaciones que deberían aplicarse al sistema de intervalos convenientes, y que se pueden proporcionar nuevas hipótesis para facilitar las deliberaciones ([A/73/372/Add.3](#), párr. 55).

87. La Comisión Consultiva reitera su opinión de que la decisión normativa final sobre el sistema de intervalos convenientes corresponde a la Asamblea General.

Anexo

Puestos y plazas de la Secretaría por cuadro, categoría y fuente de financiación, al 31 de diciembre de 2017

<i>Cuadro/categoría</i>	<i>Presupuesto ordinario</i>	<i>Otros recursos prorrateados</i>	<i>Recursos extra-presupuestarios</i>	<i>Personal administrado por el PNUD^a</i>	<i>Total</i>
Cuadro Orgánico y categorías superiores					
SGA	50	6	16		72
SSG	43	23	10	2	78
D-2	102	44	12		158
D-1	301	114	104	4	523
P-5	983	374	382	15	1 754
P-4	1 755	1 027	944	145	3 871
P-3	1 739	1 290	1 197	82	4 308
P-2	651	192	446	9	1 298
P-1	4		13		17
INT	250		186		436
R	5		23		28
T	23		153		176
Subtotal	5 906	3 070	3 486	257	12 719
Servicio Móvil					
SM-7	4	20			24
SM-6	85	335	3		423
SM-5	326	1 267	9		1 602
SM-4	307	1 301	5		1 613
SM-3	3	29	1		33
Subtotal	725	2 952	18		3 695
Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos					
ON-D	16	7	3	6	32
ON-C	76	152	30	63	321
ON-B	264	635	29	250	1178
ON-A	135	131	17	311	594
G-7	576	54	161	96	887
G-6	1672	458	613	470	3213
G-5	1964	2214	638	192	5008
G-4	1489	3435	408	103	5435
G-3	624	2135	155	108	3022
G-2	595	557	56	319	1527
G-1	30	1	1	1	33
AO	80		3		83
SS	285	3	8		296

<i>Cuadro/categoría</i>	<i>Presupuesto ordinario</i>	<i>Otros recursos prorrateados</i>	<i>Recursos extra-presupuestarios</i>	<i>Personal administrado por el PNUD^a</i>	<i>Total</i>
PI	33				33
AIP	29				29
Subtotal	7 868	9 782	2 122	1 919	21 691
Total	14 499	15 804	5 626	2 176	38 105

Abreviaturas: AIP, Auxiliar de Información Pública; AO, Artes y Oficios; INT, Intérprete; LT, Profesor de Idiomas; ON, Oficial Nacional; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; R, Revisor; SGA: Secretario General Adjunto; SM, Servicio Móvil; SS, Servicio de Seguridad; SSG, Subsecretario General; T, Traductor.

^a Las fuentes de financiación no están disponibles en Umoja.