



## Asamblea General

Distr. general  
14 de enero de 2008  
Español  
Original: inglés

---

### Sexagésimo segundo período de sesiones

Temas 133 y 134 del programa

**Gestión de los recursos humanos**

**Dependencia Común de Inspección**

## **Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

### **Nota del Secretario General**

El Secretario General tiene el honor de someter a la consideración de los miembros de la Asamblea General sus comentarios y los de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (véase A/62/628).



### *Resumen*

El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas estudia las repercusiones que puede tener en el sistema el envejecimiento de su plantilla de funcionarios. En sus ocho recomendaciones la Dependencia presenta varias medidas que pueden adoptar las organizaciones para establecer una estructura por edades más equilibrada, entre otras cosas mediante la creación de más puestos en las categorías inferiores, la revisión de los requisitos para acceder a estos puestos y otras medidas que se concentran en reducir las repercusiones de la jubilación en los próximos años de un gran número de funcionarios superiores. }

En el presente informe se exponen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia. Dichas opiniones se han consolidado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Los miembros de la Junta acogieron con beneplácito el detallado estudio incluido en el informe y en términos generales aceptaron las recomendaciones que figuran en él. Señalaron que muchas de las cuestiones tratadas ya estaban siendo debatidas por los organismos en el seno de la Red de Recursos Humanos de la Junta. Muchas organizaciones informaron de que, en lo esencial, muchas de las recomendaciones o bien ya se había aplicado o bien estaba en proceso de aplicación en consonancia con las actuales iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos. Expresaron su preocupación por la recomendación relativa a aumentar la edad de jubilación obligatoria, señalando que podía tener un efecto negativo sobre la actual estructura por edades, así como consecuencias en materia de financiación, pero estuvieron de acuerdo en que merecía un examen más detallado.

## I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (véase A/62/628) estudia las repercusiones que puede tener en el sistema el envejecimiento de su plantilla de funcionarios y concluye que una estructura por edades más equilibrada sería beneficiosa para el sistema. En sus ocho recomendaciones (divididas por igual entre las dirigidas a los organismos legislativos y las dirigidas a los jefes ejecutivos) para hacer frente a este desequilibrio, el informe propone varias medidas que pueden adoptar las organizaciones para crear una estructura por edades más equilibrada, entre las que se incluyen medidas para atraer a profesionales jóvenes y una revisión de los requisitos para acceder a puestos de categorías inferiores. Otras recomendaciones se concentran en la reducción de los efectos de la jubilación de un gran número de funcionarios superiores en los próximos años, entre otras cosas mediante una mayor labor de planificación de la sucesión y la revisión de la edad de jubilación obligatoria.

## II. Observaciones generales

2. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acogen con beneplácito este informe y observan que presenta un examen excelente de un tema importante. Señalan que esta opinión coincide con la de los participantes en la reunión de la Red de Recursos Humanos, de la Junta celebrada en julio de 2007, en la que se examinó el informe. Las organizaciones valoran en especial la exhaustividad con que la Dependencia estudió el tema, que a su juicio, no sólo es pertinente en la esfera de los recursos humanos sino que también tiene importancia para los directivos superiores por lo que respecta a las consecuencias jurídicas y financieras de algunas de sus conclusiones en relación con la estructura por edades, las tendencias en materia de derechos y la proporción cada vez mayor de jubilados en comparación con el personal activo.

3. No obstante, algunas organizaciones señalan que determinadas propuestas, como la que prevé la posibilidad de aumentar la edad de jubilación, parecen prematuras y entran en conflicto con el principio de rejuvenecer los equipos directivos de las organizaciones, una de las recomendaciones fundamentales del informe.

## III. Observaciones y recomendaciones específicas

### Recomendación 1 de la Dependencia Común de Inspección

**El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debe pedir a su jefe ejecutivo que: a) proporcione información detallada y analítica respecto de la estructura por edades y otra información conexas como parte de un informe periódico sobre la gestión de los recursos humanos; y b) establezca metas y fije puntos de referencia, y los utilice para supervisar las medidas adoptadas por la organización interesada con el fin de abordar las posibles repercusiones del envejecimiento de su personal.**

4. En sus observaciones sobre esta recomendación, las organizaciones hicieron hincapié en sus esfuerzos en curso por recabar y proporcionar a sus órganos legislativos información detallada en relación con las características demográficas del personal. Muchos se refirieron a los esfuerzos que se estaban haciendo por verificar los datos relativos a la estructura por edades de sus organizaciones como parte de las iniciativas en curso de reforma de los recursos humanos. Algunos también señalaron que la estructura por edades adecuada dependía posiblemente del mandato y las necesidades de cada organización.

#### **Recomendación 2 de la Dependencia Común de Inspección**

**El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debe pedir a su jefe ejecutivo que examine la estructura del personal de su organización, con el fin de establecer una estructura jerárquica equilibrada. Para rejuvenecer dicha estructura, deben crearse más puestos en las categorías inferiores (P-2 y P-3) a fin de atraer a los profesionales jóvenes. Para lograrlo, debe garantizarse una cooperación y una coordinación adecuadas entre las divisiones de recursos humanos y de finanzas y las divisiones sustantivas.**

5. Si bien los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación entienden la necesidad de una estructura jerárquica equilibrada del personal, muchos señalan que ya se han realizado recientemente exámenes en la materia y se ha llegado a la conclusión de que ya existen estructuras de esa índole o de que ya se están aplicando prácticas para lograr una estructura más equilibrada.

#### **Recomendación 3 de la Dependencia Común de Inspección**

**Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con la CAPI y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación deben examinar los criterios de admisibilidad para los puestos de categoría P-3 y categorías inferiores, dando más importancia a la educación, las capacidades técnicas y el posible desempeño del trabajo.**

6. En general las organizaciones están de acuerdo con esta recomendación y muchos señalan que ya han elaborado criterios para la contratación de personal en puestos de categoría P-3 y categorías inferiores. Muchos señalan también que, al considerar candidatos para todos los puestos, en las políticas vigentes se da más importancia a la competencia, la aptitud y otras cualificaciones (como la educación) que a los años de experiencia.

#### **Recomendación 4 de la Dependencia Común de Inspección**

**Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas deben:** a) tomar medidas especiales para garantizar la afluencia de profesionales jóvenes mediante campañas especiales de contratación; b) reforzar las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes mediante una mejor capacitación y el perfeccionamiento del personal; c) asignar recursos suficientes para las actividades de capacitación y desarrollo del personal; y d) solucionar adecuadamente los problemas que supone la conciliación de la vida laboral y personal de los funcionarios, prestando una atención especial a las dificultades que tienen los profesionales jóvenes en relación con la familia.

7. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación están de acuerdo en general con las medidas contempladas en la recomendación 4 y señalan que muchas de ellas están siendo objeto de consideración en sus organismos o ya se están aplicando. Ejemplos de ello son la bien establecida realización en las Naciones Unidas de concursos nacionales para la contratación de personal y de concursos de idiomas, que fomentan el empleo de profesionales jóvenes a nivel de comienzo de carrera, y el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, aplicado en muchas organizaciones. Además, algunas organizaciones señalan que tienen muchas políticas relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre las que se incluyen el teletrabajo, los horarios de trabajo flexibles, el empleo de dedicación parcial, el empleo del cónyuge y la licencia de paternidad.

#### **Recomendación 5 de la Dependencia Común de Inspección**

**Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la dirección ejecutiva que: a) presente informes con regularidad que incluyan previsiones sobre jubilaciones; b) establezca indicadores de ejecución para prever las necesidades de reemplazo del personal y vigile su aplicación; y c) adopte medidas que permitan asegurar la debida transferencia de conocimientos y preservar la memoria institucional.**

8. Las organizaciones señalan que, si bien esta recomendación está dirigida a los órganos legislativos, a muchas de ellas ya se les ha pedido que avancen en la dirección de la recomendación. Por ejemplo, las Naciones Unidas observan que en los informes anuales del Secretario General sobre la composición de la Secretaría y en los informes bienales sobre el empleo de jubilados se está proporcionando información analítica sobre previsiones en materia de jubilación.

#### **Recomendación 6 de la Dependencia Común de Inspección**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, por conducto de su Red de Recursos Humanos, que evalúe la situación actual de la planificación de la sucesión en esas organizaciones, e incluya la planificación de la sucesión en el programa de sus reuniones ordinarias, con miras a realizar un debate a fondo para la elaboración de políticas y de un marco de planificación de la sucesión, usando los puntos de referencia amplios presentados en este informe, a los efectos de su adopción por el sistema de las Naciones Unidas.**

9. Si bien muchos miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación indican que la planificación de la sucesión forma ya parte de su marco normativo vigente en materia de recursos humanos, están de acuerdo con la propuesta de que la secretaría de la Junta, por conducto de su Red de Recursos Humanos, proceda a elaborar más detalladamente esas políticas, y señalan que la Red ha iniciado debates a ese respecto.

#### **Recomendación 7 de la Dependencia Común de Inspección**

**La Asamblea General debe pedir al Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que emprenda un examen,**

**con la participación del Comité Mixto de la CCPPNU y la CAPI, de la posibilidad de cambiar la edad obligatoria de separación del servicio, habida cuenta del número de inminentes jubilaciones en el sistema de las Naciones Unidas y teniendo debidamente en cuenta el aumento de la esperanza de vida a los 60 años.**

10. Las organizaciones del sistema toman nota con interés de esta recomendación y, si bien aceptan en términos generales el valor de realizar un estudio sobre las repercusiones de cambiar la edad obligatoria de jubilación, observan que este cambio afectará la estructura por edades de la organización en una forma que contradice las recomendaciones previas cuyo propósito es crear un mejor equilibrio entre las edades. Las organizaciones observan que todo estudio debe incluir una consideración de sus aspectos financieros. Por ejemplo, si bien el aumento de la edad obligatoria de jubilación podría reducir las obligaciones de los Estados Miembros por concepto de prestaciones de seguro médico después de la separación del servicio, también podría aumentar los costos del seguro médico.

#### **Recomendación 8 de la Dependencia Común de Inspección**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en coordinación con la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la CAPI, deben revisar las reglamentaciones y los límites económicos actuales relativos al empleo de los jubilados, con miras a flexibilizarlos, y presentar una propuesta adecuada a sus respectivos órganos legislativos.**

11. En términos generales las organizaciones acogen con beneplácito esta recomendación y están de acuerdo con la propuesta de revisar las reglamentaciones y los límites económicos actuales relativos al empleo de los jubilados. Señalan que el aumento de los límites económicos relativos a los jubilados facilitaría la aplicación de la recomendación 5 c) atinente a la transferencia de conocimientos.

---