



Asamblea General

Distr. general
24 de febrero de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 146 del programa

Gestión de los recursos humanos

Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/75/591](#)). Durante su examen del informe, la Comisión recibió información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas por escrito de fecha 14 de diciembre de 2020.

2. El Secretario General indica que su informe anual, que contiene los datos demográficos del personal de la Secretaría correspondientes a 2019, se presenta de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones [66/234](#), [67/255](#), [68/252](#), [71/263](#) y [72/254](#).

II. Datos demográficos del personal

3. El Secretario General señala que la plantilla de la Secretaría estaba integrada por 36.574 funcionarios al 31 de diciembre de 2019 ([A/75/591](#), párr. 5). Su informe consta de cinco secciones (introducción, análisis de la fuerza de trabajo, conjunto del personal de la Secretaría, nombramientos y separaciones del servicio y personal sujeto al sistema de intervalos convenientes). En las tres últimas secciones se ofrecen datos sobre el número de funcionarios, la entidad, el cuadro, el género, la edad y el tipo de nombramiento, según proceda. En el informe también se proporciona información sobre los datos demográficos del personal en 2019, así como sobre las tendencias demográficas entre el 30 de junio de 2016 y el 31 de diciembre de 2019.



Presentación y análisis

4. El Secretario General indica que, en el análisis en profundidad que figura en el informe, se presta especial atención a las principales dificultades y oportunidades para lograr los objetivos de la paridad de género y la diversidad geográfica, esta última en sus dos componentes, a saber, el de la representación geográfica y el de los grupos regionales, según las metas establecidas en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Secretaría. En la sección II del informe se ofrece información sobre la paridad de género (*ibid.*, párrs. 17 y 18 y secc. II.C) y la diversidad geográfica (*ibid.*, párrs. 19 a 24 y secc. II.D).

5. En el informe, el Secretario General señala que se ha introducido una nueva sección II relativa a la mejora del análisis de la fuerza de trabajo, en la que se presta especial atención a los elementos básicos de la diversidad de la estrategia de recursos humanos: la paridad de género y la diversidad geográfica, se ofrece un análisis detallado de los factores que influyen en esas prioridades de recursos humanos y se ayuda a comprender mejor los progresos realizados. En el informe también se afirma que el análisis de la fuerza de trabajo gira en torno a las oportunidades de seguir avanzando en la paridad de género y la diversidad geográfica mediante las jubilaciones y las tendencias observadas a lo largo del proceso de presentación de candidaturas, incluidas las jubilaciones de funcionarios varones y de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico y la selección de candidatas y de candidaturas de los grupos regionales de África y América Latina y el Caribe (*ibid.*, párrs. 10 y 11). La Comisión Consultiva formula otras observaciones y recomendaciones en los párrafos siguientes y en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos (A/75/765).

6. El Secretario General indica que su intención es que una parte de los futuros informes sobre la composición de la Secretaría se dedique a un análisis de la fuerza de trabajo, como el que figura en la sección II del informe. Asimismo, señala que el enfoque puede variar de un informe a otro para ajustar el análisis a las prioridades estratégicas y las variables de los resultados de la reforma de los recursos humanos. **La Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos por presentar información analítica en el informe, así como por determinar las tendencias y los retos persistentes o emergentes. No obstante, la Comisión recuerda sus recomendaciones anteriores sobre la necesidad de un análisis más detallado de las tendencias y de comprender sus causas subyacentes con miras a adoptar medidas correctivas y mejorar las políticas. La Comisión también recuerda sus recomendaciones con respecto a la necesidad de contar con una estrategia global perfeccionada de recursos humanos para la Organización, que incluyera la asignación de prioridad a los problemas más persistentes y objetivos y plazos mensurables, viables y específicos (véanse A/74/696, párrs. 7 a 9, y A/73/497, párr. 9).**

7. El Secretario General afirma que se adoptarán medidas para transferir gradualmente el contenido del informe sobre la composición de la Secretaría a una plataforma en Internet a partir de 2021 y que se pondrán a disposición de todos los Estados Miembros la mayor parte de los datos demográficos estándar que figuran en el informe, ampliando la información que se presenta en línea (A/75/591, párr. 13). **Si bien la Comisión Consultiva observa la transición del contenido del informe sobre la composición de la Secretaría a una plataforma en Internet, también observa que los Estados Miembros ya tienen acceso a información relativa a la composición de la Secretaría. La Comisión confía en que el Secretario General proporcionará información analítica detallada en el contexto de su próximo informe sobre la composición de la Secretaría.**

8. El Secretario General propone que los informes se presenten con periodicidad bienal, en lugar de anual, como actualmente, dado que la presentación de informes de

ese tipo requiere un análisis en profundidad, consultas estratégicas en toda la Organización y tiempo adicional para la iteración entre las fuentes de datos (*ibid.*, párr. 12). **La Comisión Consultiva considera que, debido al número de iniciativas en curso y a las cuestiones pendientes en materia de política de recursos humanos, sigue siendo necesario un informe anual, que proporcionará una visión general de la aplicación de dichas iniciativas y una oportunidad de determinar con antelación los posibles retos y soluciones (véase también A/73/497). La Comisión también recuerda que ya se produjo un cambio en el ciclo de presentación de informes para pasar a un ciclo de calendario anual con el fin de armonizar la periodicidad con que se presentaban los informes (véase también A/73/79). Por lo tanto, la Comisión opina que no está justificada la propuesta de que los informes se presenten con periodicidad bienal, en lugar de anual, como actualmente, y recomienda que no se apruebe el cambio propuesto.**

Datos demográficos del personal de la Secretaría y tendencias

9. En el informe, el Secretario General ofrece datos estadísticos sobre el personal de la Secretaría desde junio de 2016 hasta diciembre de 2019 en los cuadros 1 y 2, incluidas las siguientes tendencias: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas aumentó un 2,2 %, de 75.934 a 77.620, lo cual obedece al aumento del número de funcionarios del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó un 8,9 %, de 40.131 a 36.574, debido principalmente a los recortes de la plantilla en las operaciones sobre el terreno que se han reducido o cerrado, en particular la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO) y la Misión de las Naciones Unidas de Apoyo a la Justicia en Haití (MINUJUSTH); c) la proporción de funcionarios de la Secretaría del Cuadro Orgánico y categorías superiores en relación con el total del personal aumentó del 32,0 % al 36,7 %, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexas en relación con el total del personal disminuyó del 58,1 % al 53,9 %; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos en relación con el total del personal aumentó del 22,3 % al 29,1 %, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo en relación con el total del personal disminuyó del 70,3 % al 62,3 %; e) la proporción general de funcionarias en relación con el total del personal aumentó del 34,8 % al 38,4 %; f) la media de edad de los funcionarios de la Secretaría aumentó de 44,6 a 46,2 años; g) la antigüedad media en el servicio dentro de la Secretaría aumentó de 7,9 a 9,1 años (véanse A/71/360, cuadro 11, y A/75/591, cuadro 16); h) el número de funcionarios de la Secretaría que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica aumentó un 6 %, de 2.982 a 3.158; e i) el número de Estados Miembros que se encontraban dentro del intervalo conveniente de representación en los puestos sujetos a distribución geográfica aumentó de 104 a 108.

Representación geográfica

10. En el informe se indica que, al 31 de diciembre de 2019, había 3.158 funcionarios de la Secretaría sujetos al criterio de estatus geográfico, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 66 de la resolución 65/247 de la Asamblea General, en que la Asamblea había decidido que solo los funcionarios que ocuparan un puesto sujeto a distribución geográfica mantuvieran su estatus geográfico, excepto los contratados en el marco del programa para jóvenes profesionales. Asimismo, se señala que el número de puestos sujetos a distribución geográfica era de 3.611 y que la diferencia entre el número de puestos sujetos a distribución geográfica (3.611) y el

número de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico que ocupaban un puesto sujeto a distribución geográfica (3.110) obedecía a la existencia de 276 puestos vacantes, 174 puestos ocupados temporalmente por funcionarios no sujetos a distribución geográfica y 51 puestos ocupados por funcionarios con nombramientos de duración limitada. Además, el total de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico (3.158) incluía a 48 funcionarios del programa para jóvenes profesionales que prestaban servicios en puestos que no estaban sujetos a distribución geográfica (A/75/591, párr. 101 y nota a pie de página 22).

11. En el cuadro que figura a continuación se indica el grado de representación de los Estados Miembros conforme al sistema de intervalos convenientes desde el 30 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 (A/75/591, cuadro 24).

(Número de Estados Miembros: 193)

| | <i>No representados</i> | <i>Insuficientemente representados</i> | <i>Dentro de los intervalos convenientes</i> | <i>Excesivamente representados</i> |
|-------------------|-------------------------|--|--|------------------------------------|
| Junio de 2016 | 19 | 42 | 104 | 28 |
| Diciembre de 2016 | 18 | 44 | 102 | 29 |
| Diciembre de 2017 | 19 | 44 | 103 | 27 |
| Diciembre de 2018 | 21 | 40 | 105 | 27 |
| Diciembre de 2019 | 22 | 34 | 108 | 29 |

12. **La Comisión Consultiva observa que el número de Estados Miembros que se encontraban dentro de los intervalos convenientes aumentó desde 102 al 31 de diciembre de 2016 hasta 108 al 31 de diciembre de 2019 y el número de los que se encontraban en la categoría de insuficientemente representados disminuyó de 44 a 34 en el mismo período (véanse A/75/591, cuadro 2, A/73/79, cuadro 2, y A/72/123, cuadro 2). Sin embargo, la Comisión observa con preocupación que, durante el mismo período, el número de Estados Miembros que se encontraban en la categoría de no representados continuó aumentando, de 18 a 22, y que el número de Estados Miembros excesivamente representados siguió siendo elevado.**

13. El Secretario General también proporciona información sobre el nombramiento en 2019 de 141 funcionarios de la Secretaría para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica: a) 3 funcionarios procedían de Estados Miembros no representados; b) 46 funcionarios procedían de Estados Miembros insuficientemente representados; c) 47 funcionarios procedían de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 45 funcionarios procedían de Estados Miembros excesivamente representados (A/75/591, cuadro 30). La Comisión Consultiva observa que los porcentajes permanecieron sustancialmente inalterados, ya que, en 2018, solo el 34 % de los nombramientos iniciales para puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica se otorgaron a candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, frente al 36 % en 2017 y el 32 % en 2016 (véanse A/73/79, cuadro 26, y A/72/123, cuadro 26). A petición de la Comisión, se le facilitó el siguiente cuadro, en el que se indica el número de nombramientos necesarios para que los Estados Miembros insuficientemente representados alcancen el límite inferior y el punto medio de los intervalos convenientes de los puestos sujetos a distribución geográfica.

Número de nombramientos necesarios para que los Estados Miembros insuficientemente representados alcancen el límite inferior y el punto medio de los intervalos convenientes

| | Número total de nombramientos | | | | |
|---|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | 30 de junio de 2016 | 31 de diciembre de 2016 | 31 de diciembre de 2017 | 31 de diciembre de 2018 | 31 de diciembre de 2019 |
| Para que los Estados Miembros insuficientemente representados alcancen el límite inferior | 320 | 314 | 341 | 329 | 339 |
| Para que los Estados Miembros insuficientemente representados alcancen el punto medio | 623 | 631 | 655 | 627 | 615 |

14. La Comisión Consultiva observa que el número de nombramientos necesarios para que los Estados Miembros insuficientemente representados alcancen el límite inferior y el punto medio de los intervalos convenientes no ha cambiado significativamente. La Comisión observa además que apenas se encuentra en el informe un análisis de las razones relativas a los niveles de nombramientos para los puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica. La Comisión examina otros indicadores clave del desempeño en los pactos del personal directivo superior sobre los nombramientos de candidaturas de los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.

15. Con respecto a la diversidad geográfica, en el informe del Secretario General se indica que la Estrategia de Diversidad Geográfica se pone en práctica en los juegos de herramientas sobre diversidad, y que el examen y el análisis de las jubilaciones previstas que se ofrecen en el informe están integrados en un enfoque estratégico concebido para influir de forma positiva en la representación geográfica. En el informe también se señala que la Oficina de Recursos Humanos tiene el objetivo de proporcionar a las entidades relaciones específicas de las jubilaciones previstas de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico, de modo que ellas puedan orientar sus actividades de divulgación específicas en función de esas oportunidades (A/75/591, párr. 19, y A/75/540, párrs. 41 a 46). En el párrafo 11 del informe figuran las principales tendencias y jubilaciones. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la estrategia introducía un esfuerzo sistemático, deliberado y múltiple para lograr una mayor diversidad geográfica equitativa y tenía como objetivo orientar mejor los esfuerzos de divulgación hacia los candidatos cualificados de Estados Miembros y regiones no representados e insuficientemente representados, lo que incluía: explorar un uso más eficaz de las plataformas en línea y los nuevos instrumentos; vincular deliberadamente la información de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo sobre las oportunidades de contratación de personal a partir de las jubilaciones previstas, que ofrecen oportunidades para mejorar la diversidad geográfica y la paridad de género mediante una planificación proactiva de la contratación y una divulgación específica; y elaborar perfiles de divulgación específicos de cada Estado Miembro para todos los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. También se informó a la Comisión de que la mejora continua de los métodos de contratación y evaluación era uno de los pilares estratégicos de la estrategia.

16. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que mejore la representación geográfica de los funcionarios de los Estados Miembros, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la

Carta de las Naciones Unidas, y que proporcione información actualizada en el siguiente informe sobre la composición de la Secretaría. La Comisión formula otras observaciones y recomendaciones sobre la representación geográfica equitativa y la diversidad geográfica en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.

Género

17. El Secretario General indica que el 38,4 % de los funcionarios son mujeres, lo que representa un aumento del 1,6 % en comparación con el período anterior, y que el porcentaje es del 24,2 % en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales y del 49,2 % en los departamentos y oficinas, las comisiones regionales y los tribunales, lo que supone un aumento del 1,1 % y el 0,5 %, respectivamente (A/75/591, cuadro 1). De los 141 funcionarios de la Secretaría nombrados para puestos sujetos a distribución geográfica en 2019 (véanse el párr. 13 de este documento y A/75/591, cuadro 30), 83, es decir, el 59%, eran mujeres, desglosadas de la siguiente manera: a) 2 eran de Estados Miembros no representados; b) 27 de Estados Miembros insuficientemente representados; c) 28 de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 26 de Estados Miembros excesivamente representados. Además, 42 procedían de países en desarrollo y 41 de países desarrollados (véase A/75/591, cuadro 30). En respuesta a su pregunta, la Comisión Consultiva recibió información sobre los nombramientos de funcionarios de la Secretaría para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica desglosada por género, grado de representación y grupo económico entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y observa que se nombraron 42 mujeres y 27 hombres de países en desarrollo, y 41 mujeres y 31 hombres de países desarrollados. **La Comisión Consultiva toma nota del aumento del número total de funcionarias y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que se incrementen los esfuerzos por mejorar el equilibrio de género en todos los niveles de la Secretaría, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales, en particular por medio de personal procedente de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, teniendo debidamente en cuenta el principio de representación geográfica equitativa (véase también el párr. 16 de este informe).** La Comisión formula otras observaciones y recomendaciones en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.

Estrategia de nacionalización

18. El informe ofrece un desglose de todo el personal por categoría, cuadro y entidad al 31 de diciembre de 2019, incluida la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico (A/75/591, cuadro 11). La Comisión Consultiva observa que, en el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico solo representan el 11 % del personal nacional y el 6 % del personal total. Por lo que respecta a la estrategia de dotación de personal nacional de la Organización, se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que el objetivo de la nacionalización es aplicar los mandatos de la Asamblea General para optimizar el uso del personal de contratación local y crear más capacidad local a fin de contribuir directamente a los objetivos de las Naciones Unidas en el país anfitrión. Este objetivo se persigue a través de las directrices de nacionalización, con las que se pretende crear un equilibrio adecuado entre el personal de contratación internacional y el de contratación local sobre la base del contexto local, la creación de capacidad en el país anfitrión y las necesidades operacionales de la entidad.

19. Se informó a la Comisión Consultiva de que cada entidad tiene un mandato único y de que se necesitan distintas competencias en función de la fase en que se encuentre su ciclo de vida, y de que, dadas las diversas necesidades y la distinta disponibilidad de talento local en cada lugar de destino, la capacidad de cada entidad para nacionalizar funciones será diferente. Se informó a la Comisión de que cada entidad se fijaría el objetivo de revisar su plantilla al menos una vez al año, a fin de asegurar que esta se ajustaba a las necesidades de la entidad, y de que, como parte de la revisión, incluiría consideraciones específicas como el mandato, las prioridades estratégicas, el ciclo de vida de la entidad, el mercado laboral local y el entorno operacional. **La Comisión Consultiva confía en que se realizarán más esfuerzos para nacionalizar puestos, de acuerdo con las resoluciones de la Asamblea General, y que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilitarán estadísticas detalladas por entidades relevantes.** La Comisión formula otras observaciones y recomendaciones en relación con la nacionalización en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.

Puestos vacantes y plazos de contratación

20. En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva recibió información en la que se indicaban el número de puestos ocupados y vacantes sujetos a distribución geográfica al 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 y al 31 de octubre de 2020, y se le informó de que los puestos sujetos a distribución geográfica abarcan las plazas del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría, con la exclusión de determinados puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario que comprenden: plazas de personal lingüístico, de misiones, de actividades financiadas conjuntamente, de personal temporario general y de personal temporario para reuniones. La Comisión observa que el número de puestos vacantes ha aumentado de 300 en 2017 a 333 en 2018, 367 en 2019 y 548 al 31 de octubre de 2020. **La Comisión Consultiva está preocupada por el hecho de que un número importante de puestos sujetos a distribución geográfica estén vacantes y confía en que se hará todo lo posible para cubrirlos rápidamente y se proporcionará información actualizada al respecto en el contexto del próximo informe sobre la composición de la Secretaría (véase el párr. 13).**

21. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que según la Secretaría, sobre la base de un análisis de los puestos y cargos que han estado vacantes en cualquier momento desde 2017, el promedio de tiempo que transcurre desde que un puesto queda vacante hasta que se ocupa es de 186 días. **La Comisión Consultiva está preocupada por los prolongados plazos de contratación y confía en que se adoptarán medidas correctoras en el contexto de la estrategia global perfeccionada de recursos humanos, y en que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilitará información estadística completa sobre los puestos vacantes, incluida su duración.** La Comisión formula otras observaciones y recomendaciones en relación con los plazos de contratación en su informe sobre el informe del Secretario General relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.

Contratación externa e interna

22. El Secretario General indica que el número de funcionarios utilizado para informar sobre los nombramientos y las separaciones del servicio era de 34.471 personas al 31 de diciembre de 2019 y solo incluye a los miembros del personal administrados a través de Umoja. Esa cifra incluye 2.103 funcionarios menos que el número total de funcionarios analizado en la sección II del informe (36.574), dado que el personal no incluido en el número de nombramientos y separaciones del

servicio son funcionarios de la Secretaría administrados por el PNUD y algunos funcionarios de categoría superior que todavía no se administran mediante Umoja (A/75/591, párr. 92, cuadro 19 y nota 21). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el cuadro 19 del informe ofrece un resumen de los nombramientos y separaciones del servicio, en el que el número total de 5.064 nombramientos incluye los nombramientos iniciales y las renovaciones del nombramiento, que por su naturaleza se consideran “externos”, y que en el momento del nombramiento, las personas nombradas no eran miembros del personal, sino que se las consideraba “externas”. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, de los 5.064 nombramientos, 2.186 funcionarios están clasificados como en nombramiento inicial, 2.834 como nombrados y 44 se engloban en otras categorías, incluida la asignación de puestos a los funcionarios de la Secretaría que aprobaron el examen del programa para jóvenes profesionales.

23. La Comisión Consultiva observa la falta de información estadística en el informe relativa a la contratación de candidatos externos e internos. La Comisión también observa que es necesario aclarar las definiciones de los nombramientos “internos” y “externos”, el concepto de nuevos nombramientos y de renovación de nombramientos y el número relativo de candidatos “internos” y “externos”. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe de composición se facilitará información estadística detallada y desglosada sobre los nombramientos “internos” y “externos”, y que en la estrategia global perfeccionada de recursos humanos se aportará mayor claridad en cuanto a la base política para categorizar los nombramientos distinguiendo entre personal en nombramiento inicial y en renovación del nombramiento. La Comisión recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que ofrezca igualdad de trato y de oportunidades con respecto a la contratación de candidatos internos y externos y proporcione información actualizada al respecto en el contexto del próximo informe relativo a la visión general de la gestión de los recursos humanos.** La Comisión formula otras observaciones y recomendaciones relativas a la contratación externa en su informe sobre el nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo.

Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría

24. Según los datos que figuran en el informe, la media de edad del personal de la Secretaría aumentó de 44,6 a 46,2 años entre el 30 de junio de 2016 y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/591, figura 31). La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General presentó un análisis inicial de la tendencia al envejecimiento del perfil de la plantilla de la Secretaría (véase A/71/557, párrs. 106 a 108), otro análisis en su informe a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones (A/73/372/Add.1, párrs. 46 a 48 y anexo II) y otro en su informe a la Asamblea en su septuagésimo cuarto período de sesiones, en el que se indicaba que el número de funcionarios en puestos de categoría inicial disminuyó en 101, de 1.393 a 1.292, entre 2015 y 2018 (A/74/82, cuadro 8, y A/70/605, cuadro 8). La Comisión observa que, si bien el número de funcionarios en puestos de categoría inicial ha aumentado a 1.328, según se indica en el informe más reciente (véase A/75/591, cuadro 11), cabe constatar una vez más que los esfuerzos por rejuvenecer la Organización se han visto obstaculizados por las repetidas reducciones del número de puestos de categoría inicial (P-1 y P-2) a lo largo de los años y por la tendencia generalmente ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría, con un número cada vez mayor de puestos de las categorías D-1 y D-2 (véase A/75/591, cuadro 12). **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que se realicen nuevos análisis sobre el aumento de puestos de categoría superior en la Secretaría y se presenten**

propuestas relativas a soluciones específicas a largo plazo a la Asamblea General para su examen (A/75/7, párr. 49).

25. En el contexto del proyecto de presupuesto por programas para 2021, la Asamblea General, en su resolución 75/252, hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva relativa a la inclusión de más puestos de categorías inferiores en las futuras solicitudes presupuestarias y a la inclusión de más detalles sobre la estrategia de rejuvenecimiento y las próximas jubilaciones en el contexto del próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos (véase A/75/7, cap. I, párrs. 47 a 49). **La Comisión Consultiva recuerda una vez más las observaciones y recomendaciones 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 rejuvenecimiento¹. La Comisión espera que se incluyan más puestos de categorías inferiores en el contexto de las futuras solicitudes presupuestarias. La Comisión también confía en que se presentarán la estrategia de rejuvenecimiento y las próximas jubilaciones en el contexto del próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos.**

Personal de categorías superiores

26. Al 31 de diciembre de 2019, 153 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (véase A/75/591, cuadro 11), mientras que al 30 de junio de 2016 la cifra de esos funcionarios era de 159, y en 2017 y 2018, de 150. La Comisión Consultiva sigue considerando que la tendencia en el número de funcionarios de categorías superiores se debe abordar en el contexto de la disminución continuada de la plantilla de la Secretaría, que entre 2016 y 2019 pasó de 40.131 a 36.574 funcionarios, es decir, se redujo en un 8,9 %. La Comisión observa la reducción, durante los 12 meses que abarca el informe, de 37.505 funcionarios en 2018 a 36.574 en 2019 (*ibid.*, cuadro 2; y A/74/82, cuadros 2 y 8). En la información facilitada en respuesta a su solicitud, la Comisión observa que al 31 de octubre de 2020 prestaban servicios 150 funcionarios de categorías superiores, incluidos 69 de la categoría de Subsecretario General y 81 de la categoría de Secretario General Adjunto, procedentes de 72 Estados Miembros, frente a los 69 Estados Miembros del ejercicio anterior. **Si bien el número de funcionarios de categorías superiores se ha mantenido relativamente estable en los períodos examinados más recientes, la Comisión Consultiva destaca la necesidad constante de vigilar el número excesivo de puestos directivos en la Organización y de asegurar que las futuras propuestas para crear puestos de categorías superiores incluyan un examen a fondo de las funciones y estructuras existentes a fin de minimizar toda posible superposición en las responsabilidades funcionales en los niveles superiores de la Organización (véanse también A/74/696, párr. 20; A/73/497, párr. 18, y A/71/557, párr. 114).**

27. En el informe, el Secretario General indica el número de funcionarios de la Secretaría por categoría, grado y fuente de financiación al 31 de diciembre de 2019; de estos, 515 funcionarios de categoría D-1 y superior se financian con cargo al presupuesto ordinario, 175 con cargo al presupuesto de mantenimiento de la paz y 258 con cargo a fuentes extrapresupuestarias (A/75/591, anexo, cuadro 3). En respuesta a sus preguntas, se facilitó a la Comisión Consultiva la información relativa a los nombramientos efectuados en las categorías D-1 y superior, agrupados por

¹ Véanse A/74/7, cap. I, párrs. 87 y 88; A/73/497, párrs. 14 y 15; A/72/558, párr. 13; A/71/557, párr. 41; A/69/572, párr. 105; A/68/7, párrs. 86 y 87; y A/66/7, párr. 86.

nacionalidad y lugar de destino, durante los años 2017, 2018 y 2019. La Comisión observa que en 2017 se nombró a 33 funcionarios en puestos sujetos a distribución geográfica y a 91 funcionarios en todos los puestos y cargos con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo. En 2018, las cifras de personal nombrado fueron de 25 y 86, respectivamente, y de 21 y 159, respectivamente, en 2019. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya sistemáticamente, en el contexto de los futuros informes sobre la composición de la Secretaría, un desglose detallado, con indicación de la ocupación de plazas, de todas las plazas de categoría D-1 y categorías superiores financiadas con cargo a todas las fuentes de financiación (véase también [A/75/7/Add.8](#), párr. 15).**

Nombramientos de alto nivel

28. En el cuadro 14 del informe se ofrecen detalles sobre los 12 nombramientos de alto nivel con contratos de un dólar al año. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que también había 14 nombramientos de alto nivel con contratos con arreglo a servicios efectivos, y de que las distintas políticas que rigen estas modalidades contractuales, entre ellas los contratos de un dólar al año y con arreglo a servicios efectivos, el empleo a tiempo parcial y el personal proporcionado gratuitamente, habían sido concebidas para adaptarse a los cambios en los mandatos y las necesidades de las organizaciones a petición de los Estados Miembros a través de diversas resoluciones de la Asamblea General. **La Comisión Consultiva confía en que se utilicen las modalidades contractuales apropiadas y que en el próximo informe general sobre la gestión de los recursos humanos se proporcionará información actualizada al respecto.**

Otros asuntos

29. En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva recibió información sobre el número de candidaturas presentadas a selección para las vacantes publicadas durante el período comprendido entre 2013 y 2019 de todas las entidades de la Secretaría. La Comisión observa que los datos muestran un aumento del número de las candidaturas por vacante a lo largo del tiempo.

III. Recomendación

30. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del informe del Secretario General ([A/75/591](#), párr. 121). **Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva al respecto figuran en el presente informe.**