Naciones Unidas A/77/729

Asamblea General

Distr. general
10 de febrero de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 143 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/77/580). Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, que proporcionaron información y aclaraciones complementarias, proceso que concluyó con las respuestas por escrito de fecha 12 de diciembre de 2022.

2. El Secretario General indica que su informe anual, en el que figuran los datos del personal de la Secretaría correspondientes a 2021, se presenta de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General relativas a la gestión de los recursos humanos, la más reciente de las cuales es la resolución 72/254.

II Datos demográficos del personal

A. Presentación y análisis

3. En el informe, el Secretario General ofrece una sinopsis y un análisis de las tendencias de las variables demográficas, como la edad, el género y la nacionalidad, así como de los elementos estructurales del personal, incluyendo la entidad, la ubicación, el cuadro y el tipo de nombramiento. En el informe también figuran datos sobre las jubilaciones previstas, información sobre los movimientos del personal y un análisis desglosado del personal sujeto al sistema de intervalos convenientes (A/77/580, párr. 1). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, como consecuencia de algunas de sus recomendaciones anteriores sobre el análisis de tendencias y la presentación de datos (véase, por ejemplo, A/76/733, párr. 9), en el informe se había introducido una descripción analítica adicional, incluido lo relativo a los cambios registrados en el personal, las dimisiones y la

Se ruega reciclar

ampliación de las jubilaciones previstas, así como plazos quinquenales mejorados con desglose demográfico en determinadas esferas. También se informó a la Comisión de que los datos, análisis y tendencias facilitados en los informes sobre la composición de la Secretaría habían sido utilizados por esta como aportación para iniciar y elaborar iniciativas de reforma y proporcionaban a las entidades información que les servía de apoyo en el ejercicio de las facultades delegadas para la consecución de los resultados de la reforma en materia de distribución geográfica equitativa, equilibrio de género y rejuvenecimiento. **La Comisión Consultiva lleva años destacando que hace falta analizar las tendencias de forma más detallada y comprender mejor las causas subyacentes, con miras a adoptar medidas correctivas y mejorar las políticas. Si bien reconoce la copiosa información contenida en el informe del Secretario General, la Comisión confía en que se sigan realizando esfuerzos por proporcionar un análisis más profundo y más información comparativa y desglosada, y por presentar correlaciones entre los datos y la aplicación de la política de recursos humanos, los objetivos de gestión y las medidas propuestas.** La Comisión examina cuestiones de política relacionadas con la gestión de los recursos humanos en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728) y la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

4. En su informe, el Secretario General indica que en 2022 se puso en marcha un nuevo portal de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas para satisfacer las necesidades de los Estados Miembros en materia de acceso más oportuno y datos más analíticos sobre la fuerza de trabajo. El nuevo portal proporciona datos diarios sobre la fuerza de trabajo, permite elaborar análisis especializados y producir informes personalizados. También indica que, cuando esté plenamente operativo, el nuevo portal permitirá pasar de la presentación de informes anuales y en papel a ofrecer un acceso continuo y digital a datos sobre la composición de la Secretaría (A/77/580, párr. 3). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que se estaba otorgando acceso por fases a los Estados Miembros. **La Comisión Consultiva confía en que el nuevo portal de personal contenga información estadística completa y actualizada. La Comisión confía además en que el Secretario General vele por que todos los Estados Miembros y la Comisión puedan acceder al portal y se facilite a la Asamblea General información actualizada sobre su despliegue progresivo cuando la Asamblea examine el presente informe. La Comisión reitera su opinión de que se necesita un informe anual sobre la composición de la Secretaría, pero opina que la progresiva consolidación de datos mejorados y transparentes en el portal de personal, junto con los avances en su uso inclusivo y generalizado por los Estados Miembros, puede favorecer una presentación y un análisis más estratégicos de los datos en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.**

B. Personal de la Secretaría y tendencias

5. En el informe del Secretario General se ofrecen datos estadísticos sobre el personal de la Secretaría al 31 de diciembre de 2021, y desde el 31 de diciembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 en los cuadros 1 y 2, incluidos los siguientes datos: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas aumentó un 3,6 %, de 75.903 a 78.649; b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó un 6,1 %, de 38.105 a 35.762; c) la proporción de funcionarios de la Secretaría del Cuadro Orgánico y categorías superiores en relación con el total del personal aumentó del 33,4 % al 38,1 %, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y

cuadros conexos disminuyó del 56,9 % al 53,1 %; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos en relación con el total del personal aumentó del 25,5 % al 27,9 %, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo disminuyó del 67 % al 65,2 %; e) la proporción general de funcionarias en relación con el total del personal aumentó del 35,9 % al 40,3 %; f) el promedio de edad del personal de la Secretaría aumentó de 45,1 a 47,0 años; g) el promedio de años de servicio en la Secretaría aumentó de 8,4 a 9,9 años; h) el número de funcionarios de la Secretaría que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica aumentó un 1,4 %, de 3.074 a 3.116; 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 103 a 106.

1. Disminución del personal de la Secretaría

6. Durante el período de cinco años de 2017 a 2021, el personal de la Secretaría experimentó una disminución total de 2.343 personas (el 6,1 %), de 38.105 a 35.762, principalmente como consecuencia de los contextos operativos y la duración de los mandatos en la Secretaría, en particular en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales (*ibid*., párr. 7). Del 31 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2021, la plantilla de la Secretaría experimentó un descenso de 1.065 funcionarios (un 2,9 %), debido principalmente a la finalización del mandato de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID) (1.216 funcionarios) y a la estrategia del plan de transición de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO) (89 funcionarios), compensadas en parte por el aumento del número de funcionarios en el sistema de coordinadores residentes (188 funcionarios) y en la Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán (128 funcionarios). Además de esos factores principales, entre los cambios del número de funcionarios en otras entidades durante el período de un año sobre el que se informa se registraron disminuciones en la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau (67 funcionarios), el Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales (71 funcionarios), el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias (56 funcionarios), la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán (48 funcionarios) y la Comisión Económica para África (46 funcionarios), así como aumentos en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (123 funcionarios), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (48 funcionarios) y la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí (MINUSMA) (46 funcionarios) (*ibid*., anexo, cuadro 1.D).

7. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los funcionarios de las Naciones Unidas afectados por el cierre de entidades o la supresión de puestos recibían apoyo a través de una multitud de iniciativas de la Organización, como la formación práctica, las ferias de empleo con empleadores locales en el país y una plataforma en línea conocida como “Horizon”, destinada a facilitar la visibilidad global de los perfiles de funcionarios, junto con la promoción de la debida consideración de dichos funcionarios en relación con las oportunidades de empleo en toda la Secretaría. A través de las iniciativas mencionadas, por ejemplo, entre enero de 2021 y junio de 2022, 158 miembros del personal de la UNAMID que cumplían los requisitos y se habían visto afectados por la reducción de personal fueron empleados dentro de la Organización.

2. Tendencias en los tipos de nombramientos

8. Al 31 de diciembre de 2021, el 27,9 % de los funcionarios tenían contratos permanentes o continuos, el 65,2 % contratos de plazo fijo y el 6,9 % contratos temporales. Entre 2018 y 2021 se registró una reducción tendencial del número de funcionarios con nombramiento permanente o continuo, principalmente debido a jubilaciones o jubilaciones anticipadas (*ibid*., párr. 25). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, cuando se producía una reducción de personal y en función de la disponibilidad de puestos adecuados y otros criterios recogidos en las reglas pertinentes del Reglamento del Personal, se otorgaba preferencia a los funcionarios por orden de tipo de nombramiento, de la siguiente manera: titulares de nombramientos permanentes, titulares de nombramientos continuos y titulares de nombramientos de plazo fijo. Además, se informó a la Comisión de que este orden de retención en caso de reducción de personal no afectaba negativamente a la planificación de la fuerza de trabajo.

a) Representación geográfica: sistema de intervalos convenientes

9. En su informe, el Secretario General indica que, al 31 de diciembre de 2021, había 3.116 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. En el cuadro 1 se resume el grado de representación de los Estados Miembros conforme al sistema de intervalos convenientes desde el 31 de diciembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 (A/77/580, cuadro 25).

Cuadro 1
Representación de los Estados Miembros conforme al sistema de intervalos convenientes al 31 de diciembre, de 2017 a 2021
(Número total: 193 Estados Miembros)

Año	*No representados*	*Infrarrepresentados*	*Dentro de los intervalos convenientes*	*Excesivamente representados*
Diciembre de 2017	19	44	103	27
Diciembre de 2018	21	40	105	27
Diciembre de 2019	22	34	108	29
Diciembre de 2020	20	37	109	27
Diciembre de 2021	21	36	106	30

10. **La Comisión Consultiva observa que, en el período de cinco años comprendido entre 2017 y 2021, el número de Estados Miembros cuya representación en los puestos sujetos a distribución geográfica se encontraba dentro de los intervalos convenientes aumentó de 103 a 106 y el número de Estados Miembros en la categoría de infrarrepresentados disminuyó de 44 a 36. Sin embargo, la Comisión también observa con preocupación que el número de Estados Miembros pertenecientes a la categoría de no representados aumentó de 19 a 21 y el número de Estados Miembros excesivamente representados aumentó de 27 a 30 (véase el párr. 15 del presente informe).**

11. En 2021 se nombró a 139 funcionarios de la Secretaría para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica, lo que constituye un aumento del número de esos nombramientos del 90,4 % en comparación con el período anterior, como

consecuencia del levantamiento a mediados de 2021 de la suspensión temporal de la contratación para ocupar puestos vacantes sufragados con cargo al presupuesto ordinario, que se había introducido a fin de mitigar las repercusiones en las operaciones de la crisis de liquidez (A/77/580, párr. 73 y cuadro 1). De los 139 nombramientos: a) 1 funcionario procedía de un Estado Miembro no representado; b) 44 de Estados Miembros infrarrepresentados; c) 49 de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 45 de Estados Miembros excesivamente representados (*ibid*., cuadro 31). La Comisión Consultiva observa que, en 2021, solo el 32,4 % de los movimientos externos (que se definen como nombramientos iniciales y renovaciones de nombramientos) a puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica procedía de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Este porcentaje es el más bajo del quinquenio de 2017 a 2021, frente al 34 % registrado en 2018, 2019 y 2020 y el 36 % en 2017 (véase también A/76/733, párr. 16). **La Comisión Consultiva observa con preocupación que, si bien los nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica casi se han duplicado en comparación con el período anterior, ha disminuido el porcentaje de nombramientos de funcionarios de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, mientras que el 32,4 % de los nombramientos correspondieron a Estados Miembros excesivamente representados (véase el párr. 15 del presente informe).**

12. En el informe, el Secretario General indica que la diferencia entre el número de puestos sujetos a distribución geográfica (3.693) y el número de funcionarios con estatus geográfico que ocupan un puesto sujeto a distribución geográfica (3.033) obedece a la existencia de 416 puestos vacantes, 200 puestos ocupados temporalmente por funcionarios sin estatus geográfico y 44 puestos ocupados por funcionarios con nombramientos de duración limitada. Además, el total de funcionarios con estatus geográfico incluye a 51 funcionarios del programa para jóvenes profesionales que prestan servicio en puestos que no están sujetos a distribución geográfica (A/77/580, párr. 64 y nota a pie de página 13). La Comisión Consultiva observa que el número de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica ha permanecido constante con respecto al final de 2020, cuando se registró un aumento de un 50,7 % con respecto a los 276 que estaban vacantes al 31 de diciembre de 2019. Además, la Comisión observa que el número de puestos ocupados temporalmente por personal sin estatus geográfico aumentó en 41 puestos, frente a los 159 ocupados al 31 de diciembre de 2020, y el número de funcionarios con nombramientos de duración limitada disminuyó en tres (véase A/76/733, párr. 13). **La Comisión Consultiva de nuevo expresa preocupación por el considerable y continuado número de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica, así como por el aumento del número de puestos sujetos a distribución geográfica que están ocupados temporalmente por personal carente de estatus geográfico y que tiene un nombramiento de duración limitada (véase el párr. 15 del presente informe). La Comisión reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para cubrir rápidamente los puestos vacantes sujetos a distribución geográfica y que vele por que la representación geográfica se tenga plenamente en cuenta en el proceso para cubrir temporalmente los puestos sujetos a distribución geográfica. La Comisión confía en que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilite información actualizada sobre esas gestiones y la situación de esos puestos.**

13. En su informe, el Secretario General indica que, en función del número de funcionarios con estatus geográfico al 31 de diciembre de 2021 y de las jubilaciones previstas y con miras a alcanzar los intervalos convenientes, para finales de 2031 la Secretaría tendría que incorporar a su personal a 701 funcionarios con estatus geográfico de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, así como de

los Estados Miembros que pasarán a no estar representados o a estar infrarrepresentados debido a las jubilaciones previstas de funcionarios con estatus geográfico (A/77/580, párr. 87). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el logro de una representación geográfica equitativa en la composición de la Secretaría se había visto afectado, entre otras cosas, por la oferta de candidatos procedentes de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados y por los problemas relacionados con el sistema de selección de personal en vigor, la planificación de la fuerza de trabajo y la búsqueda de talentos. Con respecto a la búsqueda de talentos, se informó a la Comisión de que en 2021 se habían celebrado 20 actividades mundiales y 20 actividades regionales en el ámbito de la trayectoria profesional, a los que habían seguido 4 actividades mundiales y 19 actividades hasta noviembre de 2022. Además, en 2021, la Oficina de Recursos Humanos había celebrado acuerdos de alianza con la Oficina de Coordinación del Desarrollo y el Departamento de Comunicación Global para reforzar la búsqueda de talentos, entre otras cosas mediante la participación sistemática de los centros de información de las Naciones Unidas en los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados. **La Comisión Consultiva confía en que se facilite más información sobre las iniciativas de búsqueda de talentos y se proporcionen más datos sobre la contratación de funcionarios con estatus geográfico procedentes de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.** La Comisión examina con más detalle las iniciativas de búsqueda de talentos y otras iniciativas previstas en relación con el sistema de selección de personal, en particular con respecto al objetivo de la distribución geográfica equitativa, en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728) y la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

14. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría también seguiría debatiendo y ayudando a mejorar el desempeño de las jefaturas de las entidades con respecto a los objetivos de distribución geográfica con arreglo a los pactos del personal directivo superior con el Secretario General, en virtud de los cuales el personal directivo superior debía: a) cubrir el 50 % de los puestos sujetos a distribución geográfica con ciudadanos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados; y b) progresar hacia el logro de una mayor representación geográfica en todos los puestos, haciendo el mejor uso posible de las vacantes cubiertas durante el período. La Comisión recuerda que la Junta de Auditores observó que los resultados en relación con el indicador clave de la representación geográfica equitativa no habían alcanzado el objetivo del 50 % durante dos años consecutivos, 2020 y 2021, ya que solo el 20 % de los nombramientos de personal para puestos sujetos a representación geográfica habían correspondido a Estados Miembros no representados e infrarrepresentados (véase A/77/5 (Vol. I), cap. II, párrs. 337 a) y 381 a)). La Comisión observa además que en el informe del Secretario General no figuraba información sobre el desempeño del personal directivo con respecto a los objetivos geográficos. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación anterior de que la Asamblea General solicite al Secretario General que facilite datos comparativos anuales sobre el desempeño en relación con los objetivos geográficos que figuran en los pactos del personal directivo superior, por entidad, en el contexto de sus futuros informes anuales sobre la composición de la Secretaría.** La Comisión sigue examinando los pactos del personal directivo superior en sus informes sobre rendición de cuentas (A/77/743) y sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728).

15. **La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en su resolución 71/263 (secc. I, párrs. 9 y 17), solicitó que se lograra una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya información sobre los efectos de los esfuerzos por mejorar la representación geográfica de los funcionarios de los Estados Miembros de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3[1], de la Carta de las Naciones Unidas, incluidos datos desglosados sobre los puestos no sujetos a distribución geográfica.** La Comisión formula otras observaciones sobre la representación geográfica, incluidos los puestos no sujetos a distribución geográfica, en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728) y la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

b) Equilibrio de género

16. En su informe, el Secretario General indica que, al 31 de diciembre de 2021, el porcentaje total de mujeres en el conjunto del personal de la Secretaría era del 40,3 %, lo que representa un aumento del 4,4 % en el período de cinco años de 2017 a 2021 y de 1,7 puntos porcentuales con respecto al 31 de diciembre de 2020. Si bien el porcentaje de mujeres en los departamentos y oficinas, las comisiones regionales y los tribunales era del 50,0 % al 31 de diciembre de 2021, las mujeres representaban solo el 25,7% del personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales y otras presencias políticas, lo que constituye un aumento de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el período anterior (A/77/580, cuadros 1 y 2). Además, de los 139 funcionarios de la Secretaría nombrados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en 2021 (véase el párr. 11 del presente informe), 84, es decir, el 60,4 %, eran mujeres, y los datos se desglosan de la siguiente manera: a) 1 era de un Estado Miembro no representado; b) 26 de Estados Miembros infrarrepresentados; c) 28 de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 29 de Estados Miembros excesivamente representados. Además, 46 procedían de países en desarrollo y 38 de países desarrollados (*ibid*., cuadro 31). **La Comisión Consultiva reconoce los progresos generales realizados con respecto al aumento de la representación de las mujeres en la Secretaría, pero observa, sin embargo, que las mujeres solo constituyen el 25,7 % del personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. La Comisión confía en que los datos desglosados sobre la representación de género por entidad sigan facilitándose en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.** La Comisión formula observaciones adicionales sobre el equilibrio de género en su informe relativo a la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

c) Personas con discapacidad

17. En el contexto del informe anterior sobre la composición de la Secretaría, se puso en conocimiento de la Comisión que no se disponía de datos exhaustivos sobre el número y la ubicación de las personas con discapacidad que trabajaban en la Organización, y que para el segundo trimestre de 2022 se esperaba incorporar un mecanismo de recopilación de datos en el sistema de planificación de los recursos

[1] El Artículo 101.3, de la Carta de las Naciones Unidas dice lo siguiente: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”.

institucionales (A/76/733, párr. 36). La Comisión observa que en el informe actual del Secretario General no se proporciona información estadística sobre las personas con discapacidad. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que esto se debía a la naturaleza sensible de dicha información y a los derechos de protección de datos del personal, si bien la Secretaría estaba explorando otras vías apropiadas para promover la diversidad de la fuerza de trabajo en lo relativo a las personas con discapacidad. **La Comisión Consultiva destaca la importancia de la información estadística para promover la diversidad de la fuerza de trabajo en lo relativo a las personas con discapacidad y reitera su expectativa de que dichos datos se faciliten en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría, teniendo en cuenta la privacidad de las personas afectadas.** La Comisión formula observaciones adicionales sobre la inclusión de la discapacidad en su informe relativo a la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

d) Personal de categorías superiores

18. Al 31 de diciembre de 2021, 145 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, lo que suponía una disminución de 7 funcionarios, mientras que la cifra era de 152 al 31 de diciembre de 2020, de 153 al 31 de diciembre de 2019, y de 150 al 31 de diciembre de 2018 y 2017. Además, 797 funcionarios prestaban servicio en las categorías D-2 o D-1, lo que representaba una disminución de 5 funcionarios en comparación con la cifra al 31 de diciembre de 2020 (véase A/77/580, cuadro 10). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que las disminuciones del número de funcionarios de categorías superiores durante el período se debían principalmente a reducciones en las misiones sobre el terreno, en particular en la UNAMID y la MINUSMA. **La Comisión Consultiva destaca la necesidad constante de vigilar el gran número de miembros del personal de categorías superiores 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 (véase el párr. 19 del presente informe).**

19. Los datos que figuran en el informe también muestran que, al 31 de diciembre de 2021, 500 funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores se financiaban con cargo al presupuesto ordinario, 157 con cargo al presupuesto de mantenimiento de la paz y 255 con cargo a fuentes extrapresupuestarias, 24 con cargo a otros recursos prorrateados y actividades financiadas conjuntamente y 7 eran administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (A/77/580, anexo, cuadro 3; véase el párr. 25 del presente informe). **La Comisión Consultiva reitera su recomendación previa de que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya sistemáticamente, en el nuevo portal de personal (véase el párr. 4 del presente informe) y como información complementaria en el contexto de los futuros informes sobre la composición de la Secretaría, así como en el proyecto de presupuesto por programas, un desglose detallado, con indicación de la ocupación de plazas, la nacionalidad y el género del titular, y el lugar de destino, de todas las plazas de categoría D-1 y categorías superiores, por fuente de financiación.**

e) Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría

20. Según los datos que figuran en el informe, la media de edad del personal de la Secretaría aumentó en 1,9 años, de 45,1 a 47 años, entre el 31 de diciembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2021. Aunque la media de edad aumentó en 0,2 años de 2020

a 2021, el aumento anual se desaceleró en comparación con la tendencia de 2017 a 2020, cuando la edad media del personal se incrementó a un ritmo de 0,6 años (A/77/580, cuadro 2). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la tendencia al alza de la edad media del personal obedecía a diversos factores, entre ellos la aplicación de la resolución 70/244 de la Asamblea General, que había aumentado a 65 años la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, y la disminución del personal de las categorías G-2 a G-4, que tendía a ser más joven que la edad media general, como consecuencia de las reducciones de personal en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. Además, se informó a la Comisión de que, a lo largo de los años, los requisitos exigidos, así como el número limitado de puestos de categoría subalterna, también podían haber influido en la edad media de entrada en la Secretaría y, en consecuencia, haber afectado a la edad media del personal de la Secretaría. **La Comisión Consultiva expresa de nuevo preocupación por el aumento del promedio de edad del personal de la Secretaría, aunque a un ritmo más lento durante el período que abarca el informe, y pone de relieve la necesidad de invertir esta tendencia (véase también el párr. 21 del presente informe).**

21. En el informe del Secretario General se indica que está previsto que un total de 4.209 funcionarios con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo del Cuadro Orgánico y categorías superiores (excluidas las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General), así como del Servicio Móvil, se jubilen entre 2022 y 2031 (A/77/580, cuadro 18). Además, en 2041, 11.705 funcionarios, el 58 % de la plantilla actual en departamentos y oficinas, comisiones regionales y tribunales, se habrán jubilado, es decir, más de la mitad de la plantilla de esas entidades cambiará en los próximos 20 años. En las operaciones de mantenimiento de la paz, las misiones políticas especiales y otras presencias políticas, también está previsto que se jubilen 8.522 funcionarios, es decir, el 42,1 % de su personal, hasta 2041 (*ibid*., párr. 46). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que estaba previsto que las jubilaciones aumentasen cada año, con más de 1.000 jubilaciones anuales previstas a partir de 2031, lo que supone el doble de las jubilaciones previstas para 2023, y que esta tendencia ofrece la oportunidad de acelerar los avances en la distribución geográfica equitativa, la paridad de género y el rejuvenecimiento de la Secretaría. **La Comisión Consultiva confía en que, en adelante, en todos los informes sobre la composición de la Secretaría se facilite información actualizada sobre las tendencias de jubilación por entidad y categoría de los puestos, junto con las consecuencias para el proceso de mejora, incluido el rejuvenecimiento de la Organización.** La Comisión formula otras observaciones sobre la planificación y el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728), la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1) y la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados, consultores y contratistas particulares y Voluntarios de las Naciones Unidas (A/77/727).

f) Promedio de años de servicio y dimisiones

22. Al 31 de diciembre de 2021, el promedio de años de servicio era de 9,9 años, lo que refleja un aumento de 0,3 años con respecto al período examinado en el informe anterior (A/77/580, cuadro 15). Un total de 858 funcionarios de la Secretaría (392 mujeres y 466 hombres) dimitieron entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, lo que representa un aumento del 27,9 % (*ibid*., cuadro 23). Las dimisiones se produjeron de forma predominante en los grupos de edad de 35 a 44 años y 60 a 64

años. La tasa de dimisión en la categoría P-2 fue desproporcionadamente más elevada que la representación de esa categoría en la Secretaría; casi la mitad (47,2 %) de las dimisiones de esa categoría correspondieron a personal subalterno del Cuadro Orgánico y el 11,3 % a miembros del programa para jóvenes profesionales (*ibid.*, párr. 51). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien los datos sobre los motivos de las dimisiones no se registraban sistemáticamente a través de las entrevistas de fin de servicio: a) 134 funcionarios habían dimitido por jubilación anticipada, lo que refleja un aumento del 71 % con respecto a las dimisiones por jubilación anticipada en 2020 y podría estar relacionado con la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19); y b) 139 funcionarios que habían dimitido tenían un contrato temporal y podrían haber tenido la oportunidad de una contratación a más largo plazo. **La Comisión Consultiva subraya de nuevo la necesidad de recopilar datos sobre las dimisiones y sus motivos de forma más sistemática y exhaustiva, incluso realizando entrevistas de fin de servicio, a fin de poder analizar mejor las tendencias, comprender las dificultades y reforzar la planificación operacional de la fuerza de trabajo de la Organización para contribuir a los objetivos de gestión de los recursos humanos (véase también el párr. 21 del presente informe). La Comisión confía en que los datos estadísticos sobre las dimisiones y un nuevo análisis de esos datos se incluyan en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.**

g) Nombramientos internos y externos

23. En el informe, el Secretario General indica que, en 2021, la entrada de personal con nombramientos, que abarca los nombramientos iniciales y las renovaciones de nombramientos, aumentó en 933 (un 27,7 %), en comparación con el período que abarcaba el informe anterior. Este aumento se debió a un incremento de las contrataciones tras el levantamiento de la suspensión temporal de la contratación de puestos vacantes sufragados con cargo al presupuesto ordinario durante 2020 y a la adopción de medidas eficaces de respuesta a los efectos de la pandemia de COVID-19 (A/77/580, párrs. 11, 54 y 55). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los nombramientos iniciales y las renovaciones de nombramientos se consideraban movimientos externos, mientras que los ascensos, traslados y reasignaciones se consideraban movimientos internos. También se proporcionó a la Comisión, previa solicitud, información sobre el número de candidatos desglosada por tipo de movimiento para el período 2017-2021 (véanse los cuadros 2 y 3).

Cuadro 2
Movimientos externos e internos, 2017-2021

	2017	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*
Movimientos externos	5 257	4 754	5 064	3 372	4 305
Nombramientos	5 257	4 754	5 064	3 372	4 305
Movimientos internos	4 789	4 285	6 393	2 164	3 423
Ascensos	1 567	1 313	1 223	763	1 166
Traslados	443	322	2 702	265	535
Reasignaciones	2 779	2 650	2 468	1 136	1 722
Total	**10 046**	**9 039**	**11 457**	**5 536**	**7 728**

Cuadro 3
Desglose de movimientos externos, 2017-2021

Año	*Nombramiento inicial*	*Renovación del nombramiento*	*Otros nombramientos*[a]	*Total*
2017	2 381	2 870	6	5 257
2018	2 055	2 675	24	4 754
2019	2 186	2 834	44	5 064
2020	1 404	1 965	3	3 372
2021	1 867	2 426	12	4 305

[a] "Otros nombramientos" designa al personal nombrado tras superar los concursos denominados "G a P" o "G a N".

24. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que las definiciones de los movimientos internos y externos seguían la definición utilizada en la instrucción administrativa sobre el sistema de selección de personal (ST/AI/2010/3/Rev.1). De conformidad con esta instrucción, se entiende por candidato interno un funcionario en activo con un nombramiento en virtud del Reglamento del Personal, excepto un nombramiento temporal, que haya sido contratado mediante un proceso de selección en virtud de la regla 4.15 (examen por un órgano central de examen) o de la regla 4.16 (concurso de contratación). Esos movimientos se registran como ascensos, traslados o reasignaciones. **La Comisión Consultiva destaca la necesidad de una mayor claridad sobre los nombramientos externos e internos y reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en adelante, en sus informes sobre la composición de la Secretaría proporcione sistemáticamente información detallada y desglosada sobre los nombramientos internos y externos, incluido un desglose de los diferentes tipos de nombramientos externos, como las renovaciones de nombramientos y los nombramientos de personal temporario.** La Comisión examina cuestiones relacionadas con la selección del personal en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728) y la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

III. Otros asuntos

Personal administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

25. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que 1.890 funcionarios de la Secretaría administrados por el PNUD estaban incluidos en el recuento del total de 35.762 funcionarios al 31 de diciembre de 2021, frente a los 2.553 funcionarios administrados por el PNUD en 2020. Entre los funcionarios de la Secretaría administrados por el PNUD en 2021 se encontraban dos Subsecretarios Generales empleados en la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios. Se facilitó a la Comisión un desglose del personal administrado por el PNUD (véase el cuadro 4).

Cuadro 4
Personal de la Secretaría administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Categoría por entidad administrada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	*Tipo de nombramiento*			
	Nombramiento de plazo fijo	*Nombramiento permanente*	*Nombramiento temporal*	*Total*
Categoría de Director y categorías superiores	**3**	**–**	**4**	**7**
Categoría de Director y categorías superiores	3	–	4	7
Cuadro orgánico	**22**	**–**	**2**	**24**
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	10	–	–	10
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	5	–	–	5
Sistema de coordinadores residentes	7	–	2	9
Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos	**1 721**	**78**	**60**	**1 859**
Departamento de Seguridad	14	–	–	14
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	1 081	35	26	1 142
Oficina de Asuntos de Desarme	2	–	–	2
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	401	23	33	457
Sistema de coordinadores residentes	40	–	–	40
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	2	–	–	2
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	8	–	–	8
Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat)	61	–	–	61
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	112	20	1	133
Total general	**1 746**	**78**	**66**	**1 890**

26. También se informó a la Comisión Consultiva de que la administración del personal por el PNUD se había utilizado históricamente en lugares donde no era posible la contratación, selección y administración del personal en el sistema heredado, pero que este obstáculo se había eliminado con la implantación de Umoja y la administración de dicho personal se había transferido progresivamente a la Secretaría. La Comisión recuerda que la Junta de Auditores recomendó que la administración siguiera ayudando a las entidades a agilizar el proceso de integración del resto del personal administrado por el PNUD en la Secretaría de forma progresiva y sin tropiezos a fin de garantizar que su contratación, selección y gestión se llevasen a cabo de acuerdo con el marco regulatorio de la Organización (A/77/5 (Vol. I), cap. II, párr. 278). El plazo estimado para la aplicación de esta recomendación es el cuarto trimestre de 2023 (A/77/322, párr. 83). **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilite información actualizada sobre la integración en la Secretaría del resto del personal administrado por el PNUD.**

Personal total de la Secretaría

27. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, incluidos 11.642 miembros del personal que no es de plantilla (es decir, personal proporcionado gratuitamente, consultores, contratistas particulares y Voluntarios de las Naciones Unidas), el personal total de la Secretaría ascendía a 47.404 personas al

31 de diciembre de 2021 y los funcionarios representaban el 75,4 % de la fuerza de trabajo. La Comisión formula observaciones sobre el personal que no es de plantilla en su informe conexo (A/77/727).

IV. Conclusión

28. Se invita a la Asamblea General a que tome nota del informe del Secretario General (A/77/580, párr. 88). **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones formuladas en el presente documento, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.**