



Asamblea General

Distr. general
1 de marzo de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto 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/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#)). Durante su examen del informe, la Comisión celebró reuniones en línea con representantes del Secretario General, que proporcionaron información y aclaraciones complementarias, proceso que concluyó con las respuestas por escrito recibidas el 24 de febrero de 2022.

2. El Secretario General indica que su informe anual, que contiene los datos del personal de la Secretaría correspondientes a 2020¹, 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. Antecedentes y cuestiones generales

3. La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General presentó una estrategia global de recursos humanos para el período comprendido entre 2019 y 2021 y que las observaciones y recomendaciones de la Comisión figuraban en sus informes conexos (véanse [A/73/497](#), párrs. 51 a 65 y 82, y [A/75/765](#), párr. 11). La Comisión recuerda también que la Asamblea General tiene ante sí esos informes, y otros sobre recursos humanos, incluidos los relativos a la composición de la Secretaría, presentados a partir del septuagésimo tercer período de sesiones, ya que la Asamblea

¹ El informe sobre la composición de la Secretaría se complementa cada dos años con una adición dedicada al personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares. La adición más reciente abarcaba el período 2018-2019 ([A/75/591/Add.1](#)).



decidió aplazar su examen hasta la primera parte de la continuación del septuagésimo sexto período de sesiones (decisión 75/553 B).

4. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su septuagésimo séptimo período de sesiones, presente una estrategia de recursos humanos actualizada. A reserva de que la Asamblea la apruebe, la estrategia actualizada debe tratar las cuestiones que han demostrado ser problemáticas a lo largo del tiempo, muchas de las cuales han sido examinadas repetidamente por la Comisión, como las deficiencias en los procesos de selección del personal, el rejuvenecimiento, la igualdad de trato de los candidatos externos e internos, los obstáculos que impiden alcanzar los objetivos de distribución geográfica equitativa y de equilibrio de género, la necesidad de mejorar la evaluación de la actuación profesional y un marco de rendición de cuentas adecuado para la gestión de los recursos humanos (véanse también [A/75/765](#), párrs. 10 y 11, y [A/73/497](#), párr. 61). La estrategia también debe incluir información detallada sobre las repercusiones de las enseñanzas extraídas durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en la gestión de los recursos humanos, las revisiones en curso de las modalidades de trabajo, así como cualquier iniciativa o propuesta conexa. Además, la estrategia debe tener en cuenta la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores en materia de recursos humanos aprobadas por la Asamblea.

5. La Comisión Consultiva hace notar varios documentos normativos de la Secretaría en que se establecen objetivos generales y medidas estratégicas para la gestión de los recursos humanos, como la estrategia de personal “People Strategy 2021-2025: Our Road Map for the Future”, de la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y la Oficina de Operaciones de Apoyo del Departamento de Apoyo Operacional, publicada en agosto de 2021. Considerando el número y el alcance de las iniciativas y orientaciones sobre políticas contenidas en múltiples documentos sobre la gestión de los recursos humanos publicados en los últimos años, la Comisión Consultiva destaca, de manera general, la importancia de aclarar las propuestas que requieren la aprobación de la Asamblea General y las medidas que competen al Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización (véase el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas), y la posible superposición y conciliación de distintos enfoques. La Comisión confía también en que el Secretario General vele por que las definiciones, los objetivos, las iniciativas y las estrategias que figuran en los distintos informes y documentos se ajusten plenamente a las resoluciones pertinentes de la Asamblea.

6. En respuesta a las preguntas de la Comisión Consultiva sobre una cuestión conexa, se informó a la Comisión de que la definición de diversidad de la Secretaría abarcaba las identidades, orígenes y características como la (dis)capacidad, la raza, la etnia, la religión, el origen socioeconómico, la edad, la identidad de género y la orientación sexual, que la Secretaría aspira a comprender, reflejar e incluir plenamente en su fuerza de trabajo y en todo el sistema de gestión de los recursos humanos. La Comisión observa que la definición también figura en la estrategia de personal (People Strategy 2021-2025) y en el informe más reciente del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (véase [A/75/540](#), párr. 50). En su resolución [73/273](#), la Asamblea General aprobó la inclusión por la Comisión de Administración Pública Internacional del componente de diversidad de la fuerza de trabajo en el marco actualizado para la gestión de los recursos humanos que figuraba en el informe de la Comisión correspondiente al año 2018 (véase [A/73/30](#), anexo V):

La composición de la plantilla en el régimen común de las Naciones Unidas debe reflejar una fuerza de trabajo diversa desde distintas perspectivas (entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como la diversidad cultural, generacional y lingüística y las perspectivas de las personas con discapacidad) y esa diversidad debe ser apoyada por los responsables de la adopción de decisiones con el fin de reforzar el desempeño de las organizaciones.

7. **La Comisión Consultiva recuerda la definición de diversidad que aprobó la Asamblea General en su resolución 73/273. La Comisión observa que el alcance de la mayor diversidad planteada por el Secretario General no se ajusta plenamente a lo aprobado por la Asamblea en el componente de diversidad de la fuerza de trabajo y confía en que se proporcionarán más aclaraciones a la Asamblea cuando esta examine el presente informe (véanse A/75/765, párrs. 22 a 24, y el párr. 5 del presente).**

III. Datos demográficos del personal

8. El Secretario General indica que la plantilla de la Secretaría estaba integrada por 36.827 funcionarios al 31 de diciembre de 2020 (A/76/570 y A/76/570/Corr.1, cuadro 1). Su informe consta de cinco secciones (introducción, análisis de la fuerza de trabajo, conjunto del personal de la Secretaría, movimientos de personal y personal sujeto al sistema de intervalos convenientes) y en las tres últimas ofrece datos desglosados por entidad, cuadro, género, edad y, en su caso, tipo de nombramiento. También se proporciona información sobre los datos demográficos del personal en 2020, así como sobre las tendencias demográficas entre el 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2020.

A. Cuestiones generales

1. Presentación y análisis

9. El Secretario General indica que el informe se ha mejorado de forma sustancial, para proporcionar a los Estados Miembros mejores datos analíticos sobre la fuerza de trabajo a lo largo de las secciones III a V, lo que incluye variables adicionales, como la edad, y más datos de series cronológicas, como la previsión ampliada de las jubilaciones de funcionarios a más de diez años. Además, en la sección II, dedicada al análisis de la fuerza de trabajo, que se incluyó por primera vez en el informe presentado en el septuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General (A/75/775), se examinan en profundidad las etapas clave del proceso de contratación, desglosando los datos de las personas candidatas por representación geográfica, género y edad (A/76/570 y A/76/570/Corr.1., párrs. 2 a 4, 9 y 10). Con el fin de desglosar más los datos demográficos del personal atendiendo a los diversos contextos en que opera la Organización, el Secretario General ha incluido en su informe, por primera vez, una clasificación del personal en siete agrupaciones de entidades (entidades de servicios institucionales, entidades centradas en la actividad sobre el terreno, entidades basadas en la Sede, oficinas fuera de la Sede, operaciones de paz, comisiones económicas regionales y sistema de coordinadores residentes), además de clasificarlo en cuatro grupos de entidades (departamentos/oficinas, comisiones regionales, tribunales, y operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales y otras presencias políticas) (*ibid.*, párr. 106). **La Comisión Consultiva lleva años destacando que hace falta analizar las tendencias de forma más detallada y comprender mejor sus causas subyacentes, con miras a adoptar medidas correctivas y mejorar las políticas (véase A/75/775, párr. 6, A/74/696, párrs. 7 y 8, y A/73/497, párrs. 8 y 9). La Comisión observa que, a pesar**

de la gran cantidad de información que contiene, el informe más reciente del Secretario General sigue presentando lagunas en cuanto a la información estadística (véanse, por ejemplo, los párrs. 20, 26, 33 y 34 del presente), el análisis pormenorizado de las tendencias y las causas subyacentes (véanse, por ejemplo, los párrs. 12, 28 y 29 del presente) y la información analítica que ponga en correlación los datos y las tendencias con los objetivos de la gestión de los recursos humanos, los problemas persistentes y los nuevos, y las medidas propuestas. La Comisión observa, en particular, que falta un análisis de la oportunidad que supone el elevado número de jubilaciones previstas entre 2020 y 2040 para lograr avances considerables con respecto a múltiples objetivos de recursos humanos, como la distribución geográfica equitativa, el equilibrio entre los géneros (en particular en las misiones sobre el terreno) y el rejuvenecimiento de la plantilla, en cumplimiento del Artículo 101, párrafo 3², y del Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas (véase también el párr. 24 del presente).

2. Ciclo anual de presentación de informes

10. La Comisión Consultiva hace notar que el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal, se presenta cada año. En el párrafo 13 de su informe más reciente, el Secretario General indica que se prevé presentar informes bienales para hacer análisis detallados y orientados al futuro, que suelen requerir la triangulación de los datos, consultas entre diferentes esferas institucionales y análisis iterativos de los datos que van más allá del horizonte temporal actualmente disponible en el ciclo anual de presentación de informes. En respuesta a sus preguntas, se comunicó a la Comisión que el Secretario General seguiría presentando informes anuales sobre la composición de la Secretaría, de conformidad con el mandato de la Asamblea General. Según la Secretaría, teniendo en cuenta la carga que supone preparar el informe sobre la composición de la Secretaría y armonizarlo con los informes sobre la gestión estratégica de los recursos humanos que se presentan cada dos años, la periodicidad bienal permitiría elaborar informes más analíticos, holísticos y estratégicos sobre la situación de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, y acompañarlos de más datos demográficos, a los que se podría acceder digitalmente, de forma más oportuna y continua. La Comisión recuerda que, en su informe anterior, el Secretario General había propuesto que los informes se presentaran con periodicidad bienal, en lugar de anual, como se estaba haciendo, basándose en consideraciones análogas (A/75/591, párrafos 12 y 13). **La Comisión Consultiva recuerda que había recomendado que no se aprobara la periodicidad bienal de los informes que propuso el Secretario General en su informe anterior y reitera su opinión de 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 A/75/775, párr. 8).**

B. Personal de la Secretaría y tendencias

11. En el informe del Secretario General se ofrecen datos estadísticos sobre el personal de la Secretaría al 31 de diciembre de 2020, y desde el 31 de diciembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 en los cuadros 1 y 2, incluidos los siguientes

² El Artículo 101, párrafo 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”.

datos: a) el número de funcionarios de la Secretaría y las entidades conexas del sistema de las Naciones Unidas aumentó un 4,4 %, de 76.234 a 79.605, lo cual obedece al aumento del número de funcionarios del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; b) el número de funcionarios de la Secretaría disminuyó en un 7,1 %, de 39.651 a 36.827; c) la proporción de funcionarios de la Secretaría del Cuadro Orgánico y categorías superiores en relación con el total del personal aumentó del 32,4 % al 36,8 %, mientras que la proporción de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en relación con el total del personal disminuyó del 57,8 % al 54,0 %; d) la proporción de funcionarios con nombramientos permanentes o continuos en relación con el total del personal aumentó del 25,4 % al 28,5 %, mientras que la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo disminuyó del 67,2 % al 64,3 %, debido principalmente a la ronda de concesión de nombramientos continuos realizada en 2018; e) la proporción general de funcionarias en relación con el total del personal aumentó del 35,1 % al 38,6 %; f) el promedio de edad del personal de la Secretaría aumentó de 44,8 a 46,8 años; g) el promedio de años de servicio en la Secretaría aumentó de 8 a 9,6 años; h) el número de funcionarios de la Secretaría que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica aumentó un 4 %, de 3.005 a 3.129; 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 102 a 109.

12. En el cuadro 1 se indica que, al 31 de diciembre de 2020, el número de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos era de 19.878, lo que refleja un aumento de 177 funcionarios (o del 0,9 %) con respecto al período anterior. La Comisión Consultiva observa que este cambio no concuerda con la tendencia a la baja del número de funcionarios de esos cuadros observada en años anteriores. En respuesta a sus preguntas, se explicó a la Comisión que había personal adicional en el sistema de coordinadores residentes (385 funcionarios) y en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (64 funcionarios), así como otros aumentos de menor cuantía en otras 31 entidades. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que refleje y explique plenamente los cambios registrados en el personal en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.**

1. Representación geográfica: sistema de intervalos convenientes

13. En su informe, el Secretario General indica que, al 31 de diciembre de 2020, había 3.129 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 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. La diferencia entre el número de puestos sujetos a distribución geográfica (3.681) y el número de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico que ocupan un puesto sujeto a distribución geográfica (3.059) obedece a que existen 416 puestos vacantes, 159 puestos ocupados temporalmente por funcionarios no sujetos a distribución geográfica y 47 puestos ocupados por funcionarios con nombramientos de duración limitada. Además, el total de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico (3.129) incluía a 70 funcionarios del programa para jóvenes profesionales que prestaban servicios en puestos que no estaban sujetos a distribución geográfica ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), párr. 140, y nota a pie de página 24). La Comisión Consultiva observa que el número de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica ha aumentado en un 50,7 % con respecto a los 276 que estaban vacantes al 31 de diciembre de 2019 ([A/75/591](#), nota 22). **La Comisión Consultiva expresa preocupación por el considerable número de puestos vacantes sujetos a**

distribución geográfica, así como por el elevado 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. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que adopte todas las medidas necesarias para cubrir a la mayor brevedad posible esos puestos vacantes sujetos a distribución geográfica equitativa y que vele por que, en el proceso para cubrir temporalmente esos puestos sujetos a distribución geográfica, se tenga plenamente en cuenta la representación geográfica y que al personal que ocupe esas plazas con nombramientos de duración limitada se le conceda el estatus geográfico mientras dure el nombramiento, con miras a fomentar la transparencia y la representación geográfica equitativa. 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 (véase también [A/75/775](#), párr. 20).

14. En el cuadro que figura a continuación se resume el grado de representación de los Estados Miembros conforme al sistema de intervalos convenientes desde el 31 de diciembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), cuadro 39).

Representación de los Estados Miembros conforme al sistema de intervalos convenientes al 31 de diciembre en el período comprendido entre 2016 y 2020

(Número total: 193 Estados Miembros)

<i>Año</i>	<i>No representados</i>	<i>Infrarrepresentados</i>	<i>Dentro de los intervalos convenientes</i>	<i>Excesivamente representados</i>
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
Diciembre de 2020	20	37	109	27

15. La Comisión Consultiva observa que, en el período de cinco años comprendido entre 2016 y 2020, el número de Estados Miembros cuya representación en los puestos sujetos a distribución geográfica se encontraba dentro de los intervalos convenientes aumentó de 102 a 109 y el número de Estados Miembros en la categoría de infrarrepresentados disminuyó de 44 a 37. No obstante, la Comisión observa también que el número de Estados Miembros pertenecientes a la categoría no representados aumentó de 18 a 20, y el número de Estados Miembros excesivamente representados se mantuvo alto, y fluctuó entre 29 y 27 a lo largo de ese período.

16. El Secretario General también proporciona información sobre el nombramiento de 73 funcionarios de la Secretaría para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en 2020, como se indica a continuación: a) 1 funcionario procedía de un Estado Miembro no representado; b) 24 de Estados Miembros infrarrepresentados; c) 22 de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 26 procedían de Estados Miembros sobrerrepresentados (*ibid.*, cuadro 45). La Comisión Consultiva observa que, en 2020, solo el 34 % de las personas seleccionadas para nombramientos iniciales en puestos de la Secretaría sujetos a distribución geográfica procedía de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. La Comisión observa también que este porcentaje se ha mantenido sin cambios desde 2018 y solo representa una variación marginal con respecto al 36 % de 2017 y el 32 % de 2016 (véase también [A/75/775](#), párr. 13; [A/74/696](#), párr. 12, y el párr. 20 del presente).

17. En su informe, el Secretario General indica que, habida cuenta del número de funcionarios sujetos al criterio de estatus geográfico al 31 de diciembre de 2020 y de las jubilaciones previstas, para finales de 2030, la Secretaría tendría que incorporar a su personal a 717 personas 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, para que esos Estados pasen a estar representados dentro de los intervalos convenientes ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), párr. 164; véase también el párr. 9 del presente).

a) Estrategia de Representación Geográfica

18. La Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General introdujo el concepto de “diversidad geográfica”, término que abarca tanto la distribución geográfica equitativa como mayor diversidad en cuanto a grupos regionales, en su Estrategia de Diversidad Geográfica publicada en enero de 2020 por la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión ([A/75/765](#), párrs. 9 y 19 a 21). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la Estrategia había sido revisada en 2021 y que estaba previsto publicar una nueva versión, que se titularía “Estrategia de Representación Geográfica”, en abril de 2022. Asimismo, se informó a la Comisión de que la Estrategia de Representación Geográfica que se iba a publicar serviría para:

a) Proporcionar un enfoque estructurado hacia: i) la representación geográfica equitativa para los puestos sujetos a distribución geográfica, a los que se aplica el sistema de intervalos convenientes; y ii) mayor diversidad geográfica para los puestos no sujetos a distribución geográfica, que incluyen los financiados con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz y las contribuciones voluntarias, así como los puestos lingüísticos sufragados con cargo al presupuesto por programas. Según la Secretaría, conseguir mayor diversidad en cuanto a grupos regionales, como prevé el Secretario General, no desviaría la atención del objetivo de la distribución geográfica equitativa;

b) Procurar que todos los Estados Miembros no representados estén representados y que el mayor número posible de Estados Miembros infrarrepresentados estén dentro del sistema de intervalos convenientes (véase [A/76/570](#) y [A/76/570/Corr. 1](#), párr. 14);

c) Aplicar un enfoque de tres elementos para alcanzar sus objetivos a través de tres vías distintas: i) dirigir internamente desde la cúpula las decisiones relativas a nombramientos, potenciar la sensibilización y el conocimiento, y reforzar el mecanismo de rendición de cuentas; ii) intensificar las gestiones externas para atraer nuevos talentos, realizando actividades de extensión tanto en persona como en línea; y iii) aprovechar las alianzas con los Estados Miembros, el sistema de las Naciones Unidas y otras redes.

19. La Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución [71/263](#) (párrs. 9 y 17), la Asamblea General solicitó que se lograra una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. La Comisión recuerda también su recomendación de que la Asamblea 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, y que proporcione información actualizada en el siguiente informe sobre la composición de la Secretaría ([A/75/775](#), párr. 16). La Comisión hace notar que próximamente estará disponible la Estrategia de Representación Geográfica prevista por el Secretario General y confía en que establezca objetivos claros y con plazos, y fije indicadores de progreso más allá de los intervalos convenientes. La Comisión recuerda además su recomendación

anterior de que la Asamblea solicite al Secretario General que elabore una estrategia amplia para mejorar la representación geográfica, que incluya acciones concretas, parámetros de referencia y plazos que deberían formar parte de la estrategia general perfeccionada de recursos humanos que se presentará a la Asamblea General para su examen (A/75/765, párr. 18, y A/73/497, párr. 69). La Comisión confía también en que el Secretario General se esfuerce más para que, en el futuro, las iniciativas y propuestas se presenten con la suficiente antelación para que la Comisión y la Asamblea puedan examinarlas plenamente. La Comisión formula otras observaciones en su informe relativo al 11º informe del Secretario General sobre la rendición de cuentas (A/76/728).

b) Pactos del personal directivo superior

20. Los objetivos de representación geográfica equitativa y diversidad de los grupos regionales también forman parte de los pactos del personal directivo superior con el Secretario General. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el personal directivo superior debía, entre otras cosas: a) cubrir el 50 % de los puestos sujetos a distribución geográfica con ciudadanos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados; y b) procurar avanzar en el objetivo de la diversidad en cuanto a grupos regionales en cada entidad, seleccionando candidatos de las regiones de las que proceda menos personal y disminuyendo la proporción de funcionarios del grupo regional más representado. La Comisión señala que entre los problemas de desempeño más frecuentes estaban los relacionados con la diversificación regional (A/76/728, párr. 18) y que en el informe del Secretario General no se incluyó información sobre el desempeño del personal directivo superior respecto a los objetivos geográficos (A/76/570 y A/76/570/Corr.1). **La Comisión Consultiva reitera su recomendación anterior de que la Asamblea General solicite al Secretario General que proporcione información sobre el desempeño de cada entidad por año, así como datos comparativos en ese ámbito, en el contexto de los informes anuales sobre la composición de la Secretaría que presentará en el futuro, y confía en que se proporcione información actualizada a la Asamblea cuando esta examine el presente informe (A/75/765, párr. 30).** La Comisión analiza con más detalle la cuestión de los pactos del personal directivo superior en su informe sobre el 11º informe del Secretario General sobre la rendición de cuentas (A/76/728).

21. En respuesta a sus preguntas relacionadas con un asunto conexo, la Comisión Consultiva recibió datos sobre el personal de la Secretaría desglosados por grupos regionales. La Comisión espera con interés recibir información actualizada y debatir asuntos relacionados con la representación de los grupos regionales en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.

2. Equilibrio de género

22. En su informe, el Secretario General indica que, al 31 de diciembre de 2020, el porcentaje total de mujeres en el conjunto del personal de la Secretaría era del 38,6 %, lo que representa un aumento del 0,2 % con respecto al 31 de diciembre de 2019. El porcentaje de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales fue del 24,3 % y en los departamentos/oficinas, las comisiones regionales y los tribunales fue del 49,3 %, de modo que se mantuvo prácticamente sin cambios con respecto al período anterior, al registrar un aumento de 0,1 puntos porcentuales en cada caso (A/76/570 y A/76/570/Corr.1, cuadro 1). En el informe se indica también que, de los 73 funcionarios de la Secretaría nombrados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en 2020 (véase el párr. 16 de este documento), 41, es decir, el 56 %, eran mujeres, y los datos se desglosan de la siguiente manera: a) 1 era de un Estado Miembro no representado; b) 12 de Estados

Miembros infrarrepresentados; c) 13 de Estados Miembros que estaban dentro del intervalo conveniente; y d) 15 procedían de Estados Miembros sobrerrepresentados. Además, se contrató a 20 mujeres de países en desarrollo y 21 de países desarrollados (véanse [A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), cuadro 45). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, habida cuenta de la tendencia de 2016 a 2021, la Secretaría consideraba que se podría alcanzar la representación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la Secretaría para 2028. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que redoble 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 infrarrepresentados y, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta, teniendo debidamente en cuenta el principio de representación geográfica equitativa ([A/75/775](#), párr. 17, véase también [A/75/765](#), párrs. 16 y 17).**

3. Envejecimiento del personal y rejuvenecimiento de la Secretaría

23. Según los datos que figuran en el informe, la media de edad del personal de la Secretaría aumentó en 2,0 años, de 44,8 a 46,8 años entre el 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), cuadro 2). Según el informe, el promedio de edad de los candidatos seleccionados es de alrededor de tres años más que el promedio de quienes presentan la candidatura, lo que puede ser indicativo de que se dé preferencia a que se tengan más años de experiencia profesional sobre otros factores que se pueden utilizar para predecir el desempeño futuro, como la evaluación de las aptitudes. No obstante, las personas que tienen más experiencia avanzan en mayor proporción en el proceso de contratación, pero más del 60 % de las personas seleccionadas para cubrir las vacantes de la categoría de Director y el Cuadro Orgánico eran considerablemente más jóvenes que el promedio de edad actual de la Secretaría (46,8 años) (*ibid.*, párrs. 97 y 98). **La Comisión Consultiva expresa preocupación por el aumento del promedio de edad del personal de la Secretaría y confía en que se adopten todas las medidas necesarias para invertir esta tendencia (véase también el párr. 24 del presente).**

24. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de las siguientes medidas e iniciativas destinadas a rejuvenecer la plantilla de la Secretaría: a) aprovechar las más de 3.100 jubilaciones previstas antes del 31 de diciembre de 2028 para atraer jóvenes talentos; b) considerar la posibilidad de cambiar el actual enfoque respecto a los requisitos necesarios para un puesto de trabajo, centrado en la experiencia, en favor de un enfoque centrado en las aptitudes, así como un enfoque basado en los puntos fuertes para tomar decisiones de contratación, en el contexto de la próxima revisión del proceso de selección de personal (véase el párr. 35 del presente); c) realizar actividades de extensión dirigidas a candidatos más jóvenes; d) continuar con el programa para jóvenes profesionales, vía primordial para conformar una reserva de candidatos jóvenes de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, con miras a rejuvenecer la plantilla y potenciar la diversidad geográfica; y e) difundir a todas las entidades las instrucciones presupuestarias en que se explican las instrucciones para revisar las estructuras de los puestos y se indican las oportunidades de rejuvenecimiento. **La Comisión Consultiva destaca la importancia de aprovechar las jubilaciones previstas para 2028 con miras a cumplir los múltiples objetivos de gestión de los recursos humanos, entre ellos el rejuvenecimiento, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros, y considera que para lograr esa aspiración se debe contar con un plan claro, que incluya objetivos específicos, mensurables y con plazos, así como un mecanismo adecuado de rendición de cuentas. La Comisión Consultiva confía en**

que se proporcionará información actualizada al respecto en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.

4. Personal de categorías superiores

25. Al 31 de diciembre de 2020, 152 funcionarios de la Secretaría prestaban servicios en puestos de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (véanse [A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), cuadro 23), mientras que la cifra era de 153 al 31 de diciembre de 2019, 150 al 31 de diciembre de 2018 y 2017, y de 157 al 31 de diciembre de 2016. Según la información actualizada que se proporcionó a la Comisión Consultiva, en respuesta a su petición, al 31 de diciembre de 2021, de los 159 puestos de Secretario General Adjunto o Subsecretario General, 145 estaban ocupados por nacionales de 72 Estados Miembros. **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 [A/75/775](#), párr. 26, [A/74/696](#), párr. 20, [A/73/497](#), párr. 18, y [A/71/557](#), párr. 114; véase también el párr. 26 del presente documento).**

26. Los datos que figuran en el informe también muestran que, al 31 de diciembre de 2020, 504 puestos de categoría D-1 y superior se financiaban con cargo al presupuesto ordinario, 170 con cargo al presupuesto de mantenimiento de la paz y 251 con cargo a fuentes extrapresupuestarias ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), anexo, cuadro 3). La Comisión Consultiva solicitó, pero no recibió, una relación de todos los puestos de categoría D-1 y superior existentes sufragados con cargo a recursos extrapresupuestarios, en que se indicara si estaban ocupados y, en su caso, la nacionalidad y el género del titular. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación previa de que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya sistemáticamente, 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 financiadas con cargo a todas las fuentes de financiación (véase también [A/75/775](#), párr. 27).**

5. Promedio de años de servicio y dimisiones

27. Al 31 de diciembre de 2020, el promedio de años de servicio era de 9,6 años, lo que refleja un aumento de 0,5 años con respecto al período examinado en el informe anterior ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), cuadro 1). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el promedio de años de servicio había registrado incrementos marginales de un año a otro, que podían explicarse parcialmente por el retraso de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años, medida que entró en vigor el 1 de enero de 2018.

28. Según los datos facilitados en el informe del Secretario General, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 dimitió un total de 671 funcionarios de la Secretaría. En general, las mujeres lo hicieron en un porcentaje ligeramente inferior al de los hombres (318 mujeres frente a 353 hombres), pero las dimisiones de mujeres se produjeron en una proporción superior a su representación, en particular en la categoría D-2. También hubo una elevada proporción de dimisiones en relación con la representación de las mujeres en las categorías P-3, P-4, FS-5 y FS-6, que habrá

que examinar más en profundidad (*ibid.*, párr. 137 y cuadros 37 y 38). El promedio de edad del personal en el momento de la dimisión era de 45,0 años, y el promedio de antigüedad en la Secretaría era de 8,7 años de servicio (*ibid.*, párr. 139). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que no se registraban sistemáticamente los datos sobre los motivos de las dimisiones, pero algunos podían ser: a) la jubilación anticipada, que representó el 12 % de todas las dimisiones en 2020; b) oportunidades de trabajo con un plazo más largo, en el caso de quienes tenían un contrato temporal; y c) para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, las solicitudes de puestos de otra categoría o de más responsabilidad en otras organizaciones. **La Comisión Consultiva subraya que es crucial 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. La Comisión confía en que los datos estadísticos sobre las dimisiones y el análisis de esos datos se incluyan en futuros informes sobre la composición de la Secretaría.**

C. Otros asuntos relacionados con la contratación

1. Número de candidaturas por vacante

29. En su informe, el Secretario General indica que el promedio de candidaturas presentadas por cada candidatura seleccionada fue un 39 % inferior al de 2019, dado que pasó de 309 a 188, coincidiendo con la introducción de mejores procesos de cribado, así como con otros factores, como la crisis de liquidez y el inicio de la pandemia de COVID-19 (A/76/570 y A/76/570/Corr.1, resumen y cuadro 4). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que hacía falta un análisis más detallado para determinar el efecto de las herramientas mejoradas de preselección en el número de solicitudes por vacante. **La Comisión Consultiva observa que no están claros los factores que explican la disminución del promedio de solicitudes por vacante y confía en que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se analicen las repercusiones de cada factor.**

2. Candidaturas de Estados Miembros infrarrepresentados

30. En su informe, el Secretario General indica que, en general, la proporción de candidaturas procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados presentadas a las vacantes de la categoría de Director y el Cuadro Orgánico en departamentos/oficinas, comisiones económicas regionales y tribunales publicadas en 2016-2020 bajó del 19,9 % al 16,8 % de las candidaturas. Además, dada la importante repercusión del volumen de candidaturas en las siguientes etapas del proceso de contratación, también se observa una ligera disminución durante el quinquenio de la proporción de candidaturas procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados en las fases de evaluación y selección. Por otro lado, según los datos, cuando se presentan a vacantes personas procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados, suelen tener mejores resultados y, de hecho, tienen la mayor tasa de selección (*ibid.*, párrafo 92 y cuadro 16). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el número de candidaturas procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados había aumentado en 2018 y 2019 (79.023 y 69.557, respectivamente) con respecto a 2016 y 2017 (58.500 y 53.814, respectivamente), pero había disminuido a 31.202 en 2020, ya que ese año se congelaron las contrataciones.

3. Evaluación de los conocimientos de idiomas

31. En su informe, el Secretario General indica que el principal motivo de rechazo de todas las solicitudes, con una tasa del 32,1 %, tiene que ver con el requisito de competencia lingüística ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), párr. 36). De las candidaturas a las vacantes de la categoría de Director y el Cuadro Orgánico en departamentos/oficinas, comisiones económicas regionales y tribunales publicadas en 2016-2020, los conocimientos de idiomas fueron el motivo de que se rechazaran el 29,6 % de las candidaturas procedentes de los Estados de África, el 26,9 % de las procedentes de los Estados de América Latina y el Caribe, el 26,3 % de las procedentes de los Estados de Europa Oriental y el 23,5 % de las procedentes de los Estados de Asia y el Pacífico (*ibid.*, figura 6 y párr. 31). Se señala que, dado que el nivel de conocimientos de idiomas indicado en las candidaturas se basa en una autoevaluación, la apreciación subjetiva de las personas candidatas puede ser un factor que dé lugar a que algunas solicitudes no superen la preselección (*ibid.*, párr. 38)³. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el portal United Nations Careers ofrecía información sobre los requisitos de conocimientos de idiomas y su evaluación, y de que los requisitos de idiomas eran uno de los temas tratados en las actividades de extensión para la contratación. Sin embargo, también se informó a la Comisión de que la Secretaría estaba revisando tanto la forma en que estaban redactados los requisitos de conocimientos de idiomas en las ofertas de vacantes, con la intención de ajustarlos a los descriptores contenidos en el Marco de las Naciones Unidas para los Idiomas, como la información que se proporcionaba a los solicitantes al preparar las candidaturas. Además, la Secretaría está estudiando opciones para las modalidades de evaluación lingüística, como recurrir a pruebas de competencia lingüística externas reconocidas internacionalmente. Determinar la evaluación de la competencia lingüística y los requisitos de idiomas también forma parte de la revisión que va a realizar de todas las etapas del proceso de selección (véase el párr. 35 del presente documento). **La Comisión Consultiva observa el alto nivel de rechazos a causa de los requisitos de competencia lingüística, que actualmente se basan en la autoevaluación esencialmente subjetiva de quienes presentan una candidatura. La Comisión confía en que el Secretario General procure que los requisitos de conocimientos de idiomas se indiquen claramente en las vacantes y estudie las modalidades de evaluación adecuadas. La Comisión espera con interés recibir información actualizada sobre esas gestiones en el contexto del próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.**

4. Extensión

32. En su informe, el Secretario General indica que la Secretaría intensificará sus esfuerzos para aumentar el número de candidaturas de personas cualificadas procedentes de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados para que su volumen y proporción sean mayores al inicio del proceso, lo cual influirá en el número de candidaturas procedentes de esos grupos que pasan a la etapa de selección ([A/75/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#), párr. 75). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la labor de extensión se centraba en: a) atraer un mayor volumen de solicitantes, por ejemplo mediante actividades de marca de empleador dirigidas a grupos de candidatos no representados o infrarrepresentados, que

³ Cuando se presenta una solicitud, los niveles de conocimiento de idiomas son lengua materna, dominio del idioma, usuario independiente y usuario básico, y se califican cuatro destrezas (comprensión oral, comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita). Para todas las vacantes se exige dominar el francés o el inglés, los dos idiomas de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas. Los candidatos que indiquen tener un nivel que no sea el de lengua materna o dominio del idioma para el idioma exigido en la vacante quedan automáticamente descartados.

constituyen un volumen de solicitudes reducido; y b) organizar sesiones de información y capacitación sobre la mejor manera de prepararse para los pasos específicos de los procesos de solicitud y de evaluación para grupos de solicitantes no representados e infrarrepresentados que tienen un gran volumen de solicitudes pero una tasa de selección relativamente baja. También se informó a la Comisión de que, en 2021, se había organizado un total de 17 actividades de extensión dirigidas a los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, 6 orientadas a cuestiones de género, 6 para personas con discapacidad, 3 para jóvenes, 4 tuvieron que ver con el multilingüismo, 5 tuvieron por objeto ampliar las redes y mejorar la imagen de marca como empleador, y 7 fueron actos de extensión para empleos específicos. En 2022, algunos actos de extensión serán: una mesa redonda bianual para poner en contacto a los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados con las entidades de las Naciones Unidas que tienen o van a tener el mayor número de vacantes; y un seminario web bianual en directo sobre el portal United Nations Careers para universidades, cuyo propósito es proporcionar información y capacitación a los estudiantes de forma proactiva, en particular a los procedentes de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Según la información facilitada a la Comisión, de los Estados Miembros que no estaban representados al 31 de diciembre de 2016 y seguían sin estarlo o estaban infrarrepresentados al 31 de diciembre de 2019, 7 experimentaron un aumento en el número de candidaturas para vacantes publicadas en 2016 y 2019, 2 no registraron ningún cambio y en 9 se produjo una disminución. **La Comisión Consultiva confía en que en el contexto del próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos se facilite un análisis de las repercusiones de las actividades de extensión específicas que realice la Secretaría.**

5. Contratación interna y externa

33. La Comisión Consultiva observa que en el informe del Secretario General falta información estadística acerca de la contratación de candidatos externos e internos. En respuesta a su solicitud, se proporcionaron a la Comisión datos sobre las candidaturas seleccionadas para cubrir vacantes, ascensos y traslados, reasignaciones y renovaciones del nombramiento del personal de las categorías de Director, Cuadro Orgánico y Servicio Móvil y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020. La información proporcionada apunta a que se selecciona a candidatos externos en un porcentaje medio inferior al de los candidatos internos en las vacantes de las categorías de Director, Servicio Móvil y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, con un 41,4 %, 23,3 % y 35,8 %, respectivamente. **La Comisión Consultiva reitera su recomendación de que el Secretario General 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 sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos (A/75/775, párr. 23). La Comisión recomienda también que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya sistemáticamente información desglosada detallada sobre los nombramientos internos y externos, así como sobre los movimientos internos, en sus futuros informes sobre la composición de la Secretaría.**

6. Plazos de contratación

34. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la duración media que permanecían vacantes desde el punto de vista presupuestario los puestos de plantilla, los de personal temporario general y los puestos temporarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores había aumentado a 241 días en 2021, 27 días más que en 2020 y 83 días más que en el quinquenio 2017-2021. También se informó

a la Comisión de que la duración media del proceso de contratación había disminuido de 161 días en 2017 a 148 días en 2018 y a 149 días en 2019; sin embargo, en 2020 había aumentado a 163 días. Además, el plazo medio de contratación desde la publicación de la vacante hasta la selección había sido de 191 días en 2020 y se había mantenido esencialmente en el mismo nivel desde 2018. **La Comisión Consultiva reitera su preocupación por los prolongados plazos de contratación y confía de nuevo en que se adopten medidas correctoras y se facilite información exhaustiva en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos. La Comisión destaca también que los futuros informes sobre la composición de la Secretaría deben incluir información estadística completa, clara y comparable sobre los puestos vacantes, indicando su duración, los plazos de contratación, incluso con respecto a cada fase de contratación, así como un análisis de la evolución de los plazos de contratación de un año a otro (véanse también [A/75/775](#), párr. 21, y [A/75/765](#), párr. 31).**

7. Próxima revisión del proceso de selección de personal

35. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que al analizar la sección II del informe habían aflorado varias conclusiones que requerían examinar en detalle y seguir revisando el proceso de selección de personal, con el fin de apoyar la labor que se estaba realizando para lograr una fuerza de trabajo rejuvenecida y más diversa, dotada de las competencias necesarias para cumplir los mandatos cambiantes de la Organización en entornos operacionales cambiantes. El examen, que comenzará en 2022, se ha concebido como un proyecto plurianual, ya que abarcará todos los pasos del proceso de selección e implicará posibles revisiones de las funciones y responsabilidades, los procesos, las políticas, la tecnología y las herramientas. Se considerará la posibilidad de revisar, entre otras cosas, los requisitos que figuran en la descripción del puesto, incluso el enfoque podría dejar de centrarse en la experiencia para centrarse en las aptitudes, así como los requisitos de conocimiento de idiomas y su evaluación. **La Comisión Consultiva confía en que se facilite más información a la Asamblea General cuando esta examine el presente informe y en que se incluya información detallada en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.**

IV. Otros asuntos

A. Personas con discapacidad

36. El Secretario General puso en marcha la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad del sistema de las Naciones Unidas en 2019, a fin de contar con una hoja de ruta para la inclusión real de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo. De acuerdo con el marco de rendición de cuentas de la Estrategia, las entidades tienen que adoptar disposiciones para atraer, contratar y retener a personas con discapacidad y para promover sus perspectivas de carrera. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría, entre otras cosas, estaba llevando a cabo actividades de extensión específicas, asociándose con instituciones y plataformas de contratación para atraer a candidatos con discapacidad, haciendo que el portal de contratación fuera totalmente accesible, proporcionando ajustes razonables y formando a los directivos contratantes en materia de contratación inclusiva. Sin embargo, también 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 institucionales. **La Comisión Consultiva confía en que**

se emprenderán más iniciativas para fomentar la diversidad de la fuerza de trabajo en lo que respecta a las personas con discapacidad y que en el próximo informe sobre la composición de la Secretaría se facilitarán estadísticas detalladas. La Comisión Consultiva formula observaciones al respecto en su informe relativo al informe del Secretario General sobre la mejora de la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad.

B. Evaluación del desempeño

37. En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva recibió información sobre las calificaciones de la actuación profesional en los cinco ciclos comprendidos entre el ciclo 2016/17 y el ciclo 2020/21. En los cinco ciclos anteriores, solo el 0,30 % del personal recibió una calificación de “cumple parcialmente las expectativas” y el 0,10 % de “no cumple las expectativas”, mientras que el 99,60 % del personal recibió una calificación de “supera las expectativas” y “cumple las expectativas”. Esta tendencia también se reflejó en el anterior ciclo de evaluación (2020/21), cuando el 99,61 % del personal recibió calificaciones de “supera las expectativas” o “cumple las expectativas”. **Teniendo en cuenta sus observaciones sobre las deficiencias del sistema de selección de personal, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que evalúe si las normas de eficiencia, competencia e integridad se tienen plenamente en cuenta en el proceso de selección, y que proporcione información actualizada en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos.** La Comisión formula observaciones y recomendaciones conexas en su informe sobre el 11º informe del Secretario General sobre la rendición de cuentas ([A/76/728](#)) y en su informe relativo a la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro ([A/75/765](#)).

C. Revisión de las modalidades de trabajo

38. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, bajo la coordinación general de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión había creado en 2019 el Equipo de Tareas sobre el Futuro del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, que había preparado un informe provisional en el que se describía el marco de un nuevo enfoque del trabajo a distancia y los factores que hacían necesario contar con arreglos contractuales ágiles. También se informó a la Comisión Consultiva de que se estaban estudiando, en coordinación con las partes interesadas pertinentes —como la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la Comisión de Administración Pública Internacional y las federaciones de funcionarios— arreglos de trabajo desvinculados de una ubicación específica, que requerirían nuevas modalidades de contrato. Además, cualquier propuesta que pueda preparar el Secretario General podría incluir un análisis de las repercusiones en la diversidad de género y geográfica de la Secretaría y tendría que ser examinada y aprobada previamente por los órganos intergubernamentales. **La Comisión Consultiva aguarda con interés que, en el próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos, se proporcione información actualizada y exhaustiva sobre la revisión de las modalidades de trabajo, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19.** La Comisión Consultiva formula observaciones al respecto en su informe relativo al informe final del Secretario General sobre la creación de un lugar de trabajo flexible en la Sede de las Naciones Unidas.

D. Personal que no es de plantilla

39. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que ya se había comenzado a recopilar datos para el próximo informe bienal del Secretario General sobre el personal proporcionado gratuitamente, que se presentaría en el septuagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, puesto que obtener, consolidar y validar la información que todavía no estaba totalmente disponible en el sistema de planificación de los recursos institucionales suponía un esfuerzo global de recopilación manual de datos. También se informó a la Comisión de que en el próximo informe se incluirían los datos de los Voluntarios de las Naciones Unidas, y esa sería la primera ampliación del informe para abarcar todas las modalidades de personal que no es de plantilla.

V. Conclusión

40. En el párrafo 165 del informe del Secretario General figuran las medidas que deberá adoptar la Asamblea General. **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.**
