



**Asamblea General**

Distr.  
GENERAL

A/47/140

10 de abril de 1992

ESPAÑOL

ORIGINAL: ARABE/CHINO/ESPAÑOL/  
FRANCES/INGLES/RUSO

Cuadragésimo séptimo período de sesiones  
Temas 111 y 114 de la lista preliminar\*

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

La superposición de categorías

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "La superposición de categorías" (JIU/REP/91/5 y Corr.1).

\* A/47/50.

Anexo

JIU/REP/91/5

Ginebra, junio de 1991

LA SUPERPOSICION DE CATEGORIAS

Preparado por

Raúl Quijano

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
RESUMEN PRELIMINAR .....		3
I.    GENESIS DEL ESTUDIO .....	1 - 4	4
II.   EL ORIGEN DE LA ESTRUCTURA DUAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS .....	5 - 14	5
III.  EL ALCANCE DE LA SUPERPOSICION ENTRE LOS SUELDOS DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y LOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y LAS REPERCUSIONES DE ESA SUPERPOSICION EN LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS .....	15 - 36	8
A.  Alcance y razones de la superposición de categoría .....	24 - 28	9
B.  Superposición funcional .....	29 - 33	11
C.  Las repercusiones de la superposición .....	34 - 36	12
IV.  OBSERVACIONES FINALES .....	37 - 41	12

Anexos

I.    Gráficos .....		15
II a V. Gráficos de barra .....		16
VI.  Comparaciones de empleo .....		20

/...

## RESUMEN PRELIMINAR

Durante más de un decenio ha habido en el sistema de las Naciones Unidas una superposición entre los sueldos de las categorías superiores del cuadro de servicios generales y los de las categorías inferiores del cuadro orgánico. Y, si bien es cierto que los distintos organismos han aceptado hasta ahora este estado de cosas, la extensión continua de esa superposición a niveles cada vez más bajos del cuadro de servicios generales ha llegado a preocupar seriamente a algunas organizaciones.

La causa de la superposición reside principalmente en los distintos métodos utilizados para fijar y ajustar los niveles de remuneración. Los sueldos del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire que establece los sueldos de los funcionarios internacionales en función de los de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos del cuadro del personal de servicios generales se determinan, en cambio, sobre la base de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en el lugar de destino. La aplicación de estos métodos distintos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ha dado lugar a anomalías en cuanto a los distintos elementos que componen la remuneración. Los sueldos de los servicios generales siguen ajustándose, como debe ser, a las condiciones de servicio locales, y eso garantiza la competitividad de las Naciones Unidas en ese plano. En cambio, los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores no se han elevado en la proporción establecida por los distintos estudios llevados a cabo por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Esa elevación habría evitado el problema actual de la superposición con la escala de sueldos de los servicios generales.

En el capítulo II del presente informe se trata de explicar el origen de la estructura, en dos categorías, del sistema de las Naciones Unidas. El sistema de clasificación de las Naciones Unidas, que se introdujo en 1946 y fue revisado en 1947, no reconocía la distinción entre categorías internacionales y no internacionales (locales) de personal, y recomendaba una estructura basada en una sola categoría. Ahora bien, en 1949, un Comité independiente de expertos en materia de sueldos, subsidios y licencias del sistema de organizaciones de las Naciones Unidas recomendó el sistema de las dos categorías, sistema que, a su juicio, reduciría los costos.

En el capítulo III del informe se describen las dimensiones actuales del problema y la forma en que éste afecta a la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. Además de la diversidad de métodos utilizados, otros factores como la congelación de los sueldos del cuadro orgánico, la inflación y las fluctuaciones de los tipos de cambio en relación con el dólar de los Estados Unidos han tenido una importante influencia en la extensión de la superposición.

En el capítulo IV, el Inspector llega a la conclusión de que la situación, que ya ahora es causa de grave preocupación en las sedes de algunos organismos, especialmente en Roma y en Ginebra, podría además perturbar peligrosamente el sistema de sueldos de las Naciones Unidas. Por eso se felicita de la petición que ha hecho la Asamblea General a la CAPI (resolución 45/241 (XIV) de 21 de diciembre de 1990) para que prepare un estudio sobre el problema.

## I. GENESIS DEL ESTUDIO

1. Desde hace varios años, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) se ha encontrado ante una situación de superposición creciente entre los sueldos del personal del cuadro orgánico y los del cuadro de servicios generales. De hecho, ha habido un deterioro gradual de los primeros en relación con los segundos. Así por ejemplo, mientras que en 1970 el sueldo de un funcionario P-1 destinado en Roma equivalía al de un empleado de servicios generales de nivel medio que prestara sus servicios en la misma ciudad, hoy el sueldo del primero no es mayor que el de un empleado de la categoría más baja de los servicios generales (véase el gráfico 1). La FAO estima que esta superposición entre los sueldos de las dos categorías de personal es insostenible, opinando que puede influir negativamente sobre la contratación, las oportunidades de carrera, la evaluación de los servicios y las posibilidades de ascenso del personal. En consecuencia, ha pedido a la Dependencia Común de Inspección (DCI) que estudie las razones de la "superposición de categorías" en relación con los emolumentos y que proceda a una evaluación de sus posibles repercusiones.

2. Aunque la idea del estudio partió de Roma, basándose en la experiencia de la FAO, la posibilidad de que otros lugares de destino pudieran verse igualmente afectados provocó una verdadera preocupación, basada en el temor de que tales situaciones pudieran sembrar la semilla del descontento en una categoría de personal insatisfecho. Esta preocupación influyó en la decisión de la Dependencia de realizar el estudio.

3. Las investigaciones efectuadas no han permitido descubrir antecedente alguno de un estudio separado consagrado a esta cuestión por la propia Dependencia o por cualquier organización u órgano subsidiario del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, durante la preparación del estudio, el Inspector ha sido informado de que la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) tenía la intención de ocuparse de la cuestión de la superposición de categorías, en relación con las pensiones, cuando preparase en 1991 un estudio sobre las pensiones de los funcionarios internacionales. De hecho, la Asamblea General, recordando que en el programa de trabajo de la DCI se incluía el presente estudio sobre la superposición, pidió a la CAPI que examinara "la relación relativa entre las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y aquéllas de otras categorías, así como la cuestión más general de la contratación y retención del personal" (A/RES/45/241(XIV)).

4. En un sentido muy real, pues, el estudio es el primero de su género y el Inspector reconoce aquí la deuda de gratitud que ha contraído con los representantes de las organizaciones seleccionadas para el estudio y con los de los órganos representativos del personal que le han orientado en su búsqueda.

## II. EL ORIGEN DE LA ESTRUCTURA DUAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

5. Un documento de la CAPI (ICSC/R.9, de 1975), que trataba, entre otras cosas del tipo de categorías y de grados que necesitaba el sistema, decía a este respecto: "Con ocasión de estudios anteriores... se examinó a fondo la cuestión de cuál podía ser la estructura de personal y de remuneraciones que más eficaz pudiera resultar en relación con la contratación, la equidad en materia de sueldos y la economía administrativa... y cada vez se llegó a la misma decisión final, que era la de no mantener sino amplias categorías, a saber, el personal del cuadro orgánico y el personal de servicios generales". Quizá sea esclarecedor remontarse un poco en la historia.

6. El sistema de clasificación de puestos de las Naciones Unidas que se introdujo en 1946 y fue revisado en 1947 no reconocía la distinción entre categorías internacionales y no internacionales (locales) de personal, y recomendaba una estructura basada en una sola categoría. No obstante, ciertas dificultades que planteaba la administración de esa estructura, entre ellas su costo, llevaron a la Asamblea General a decidir, en su tercer período de sesiones, que el Secretario General procediera a un estudio completo del régimen de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas. En cumplimiento de esa decisión, el Secretario General creó en 1949 un Comité independiente de Expertos en materia de Sueldos, Subsidios y Licencias, al que se encargó que procediera a un estudio completo del sistema de sueldos y subsidios de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

7. El Comité de Expertos señaló a la atención del Secretario General que la multiplicidad de grados entonces existente parecía encarecer innecesariamente y ocasionar retrasos indebidos en la aplicación del sistema de clasificación y de sueldos. Por eso, los expertos recomendaban: "a) reagrupamiento de puestos de plantilla, estableciendo cuatro categorías como máximo, y b) reducción sustancial del número de grados o niveles". Por otra parte, en el párrafo 21 de sus recomendaciones, los expertos declaraban: "A juicio del Comité, el reagrupamiento de los puestos sólo dará todos sus frutos si se reduce también el número de grados dentro de cada categoría".

8. Por eso se propuso el siguiente plan para la clasificación del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas: cuadro de dirección; cuadro orgánico; cuadro de servicios especiales, y cuadro de servicios generales. Este último incluía todos los secretarios y escribientes, los mensajeros, los telefonistas y los guardias, así como los empleados que manejaban máquinas de oficina o ejercían funciones administrativas corrientes (A/C.5/331). Hasta la formulación de esas recomendaciones por el Comité en 1949, la Secretaría de las Naciones Unidas había tenido una estructura basada en una sola categoría que comprendía los grados 3 a 18.

9. En 1951, el Secretario General presentó un documento que establecía las categorías y grados del personal con arreglo a la recomendación del Comité de Expertos. Los símbolos utilizados para las nuevas categorías y grados coinciden más o menos con el sistema actual, a saber:

Cuadro de dirección - Directores y Oficiales Mayores

Director principal	D-1
Director	D-2
Oficial mayor	P-D

Cuadro orgánico

Oficial auxiliar	P-1
Oficial adjunto	P-2
Oficial de segunda	P-3
Oficial de primera	P-4
Oficial superior	P-5

Cuadro de servicios generales

Categoría de entrada	G-1
Categoría subalterna	G-2
Empleado de trámite	G-3
Categoría superior	G-4
Empleado principal	G-5

10. La base de la política y la estructura de sueldos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas, tal y como la describe el Comité independiente de Expertos es la siguiente:

"Las remuneraciones satisfechas por trabajo comparable en los servicios administrativos de los Miembros de las Naciones Unidas son muy diversas, y de ahí la necesidad de que las condiciones de trabajo del personal contratado en el plano internacional estén en relación favorable con las de los servicios nacionales y extranjeros mejor retribuidos." (Proyecto de presupuesto de gastos para el ejercicio económico de 1950. Informe del Comité de Expertos en materia de Sueldos, Subsidios y Licencias (A/C.5/331, octubre de 1949, párr. 3 b).)

11. El Comité apoyó el principio (y la práctica) de que se contratase al personal local, tanto en la Sede como en los lugares de destino distintos de ésta, pagándole los mejores sueldos "prevalcientes en la localidad" (ICSC/R.11/PART II B, pág. 45, párr. 469).

12. La estructura dual del personal de las Naciones Unidas, basada en la distinción entre el personal del cuadro orgánico y el de servicios generales, supone además, como hemos dicho, la aplicación de métodos distintos para la determinación de los sueldos. El principio general adoptado por todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas es el de que "los sueldos pagados al personal internacional deben tener carácter universal y, por consiguiente, no deben estar sujetos a condiciones locales. Los funcionarios internacionales que son contratados en todas partes del mundo deben esperar también servir en territorios sumamente apartados. Estos factores dan a su posición un carácter de universalidad que debe reflejarse en la naturaleza del sueldo". (Proyecto de presupuesto de gastos para el ejercicio económico de 1956. Coeficientes de ajustes de sueldos, ajustes por variación del costo de vida y prestaciones familiares: Informe del Secretario General, A/C.5/632, párr. 10.)

13. Las funciones respectivas de los funcionarios del cuadro orgánico y de los empleados de servicios generales han sido descritas como sigue por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en el informe que presentó a la Asamblea General en el trigésimo quinto período de sesiones de ésta (A/35/30). Esta descripción corresponde al sistema seguido por todos los organismos:

"El trabajo propio del cuadro orgánico es analítico, evaluativo, conceptual, interpretativo y/o creador, por lo que requiere la aplicación de los principios básicos de un acervo organizado de conocimientos teóricos tales como los que constituyen un sector de la ciencia, una rama del saber o una disciplina especializada. Se trata de un trabajo intrincado y entraña un grado de dificultad y complejidad que exige la identificación y el examen no sólo de las relaciones existentes entre sus elementos constitutivos, cuya naturaleza es variada y diversa, sino también el contexto y la perspectiva más amplios en que se ejecuta, con inclusión de su impacto en los objetivos y programas más vastos de la organización y sus interrelaciones con los mismos. El trabajo propio del cuadro orgánico exige discernimiento en el análisis y la evaluación de los problemas y en la adopción de decisiones que implican una elección discrecional entre diversas posibilidades de acción.

El trabajo propio del cuadro orgánico requiere la posesión de un volumen organizado de conocimientos teóricos de nivel equivalente al representado por un título universitario."

En cambio,

"El trabajo propio del cuadro de servicios generales es un trabajo operacional, técnico o de procedimiento, que contribuye a la ejecución de los programas de la organización. Abarca desde las simples funciones corrientes o repetitivas desempeñadas con arreglo a unas instrucciones detalladas hasta una amplia gama de tareas más complicadas que exigen la identificación y el examen de posibilidades diversas de acción, basados en un conocimiento práctico, amplio y profundo, de una determinada materia. Esas tareas tienen generalmente carácter continuo.

El conocimiento de la materia de que se trate y el aumento de la capacidad correspondiente son generalmente fruto de una larga experiencia y familiaridad con los procedimientos, normas y precedentes aplicables a los proyectos de la organización en un reducido campo técnico o en una actividad auxiliar de carácter administrativo." (ACC/1987/PER/R.20)

14. La descripción de algunas de las tareas del cuadro orgánico o del cuadro de servicios generales comprende muchas veces elementos que pueden atribuirse a la otra categoría. No obstante, las organizaciones creen que, por lo que a las funciones y tareas cotidianas de cada una de ellas se refiere, no hay confusión entre las dos categorías de personal. Al mismo tiempo reconocen que las descripciones ponen de relieve cierta superposición, la cual no les plantea a la mayoría de ellas problema alguno en su estado actual, pero que no querrían que se acentuara.

/...

III. EL ALCANCE DE LA SUPERPOSICION ENTRE LOS SUELDOS DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y LOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y LAS REPERCUSIONES DE ESA SUPERPOSICION EN LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

15. El Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas dispone, entre otras cosas, que "la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar al 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".
16. Para cumplir las condiciones establecidas por la Carta en lo que respecta al empleo de su personal, los sueldos pagados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas tienen que ser competitivos, es decir, capaces de atraer a personas de gran capacidad y altas calificaciones. Porque, si bien los sueldos ofrecidos por las organizaciones de las Naciones Unidas no son el único incentivo para entrar al servicio del sistema, sí ejercen una importante influencia en el tipo y la calidad de las personas dispuestas a trabajar para ellas.
17. Los sueldos del personal del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire, que compara la remuneración de los funcionarios internacionales del cuadro orgánico con la de los funcionarios de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos del personal del cuadro de servicios generales se determinan, en cambio, sobre la base de los mejores sueldos prevalecientes en la localidad y son periódicamente objeto de revisión.
18. El sistema de remuneración del personal del cuadro orgánico, con inclusión de los subsidios, prestaciones y otras condiciones de servicio, ha sido objeto de varias revisiones desde que la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas presentó su primer informe sobre la cuestión en 1945. Como se declaraba en el informe de la CAPI para 1989 (A/44/30), la última revisión considerada por la Asamblea General fue el duodécimo de una serie de importantes estudios sobre este tema. La revisión continua del régimen de sueldos ha permitido la introducción de los ajustes necesarios, pero no hay duda de que se ha registrado en algunos sectores una agravación de la superposición entre los sueldos del personal del cuadro orgánico y los del cuadro de servicios generales.
19. En el anexo al presente informe se expone gráficamente el alcance, en el curso del tiempo, de la superposición de los sueldos del personal de las dos categorías que presta sus servicios en Ginebra, París, Nueva York y Roma.
20. En el caso de Roma, el gráfico A del anexo I pone de relieve que en marzo de 1970 el sueldo de entrada de un oficial auxiliar del cuadro orgánico (P-1, escalón I) era equivalente al de un empleado de servicios generales de grado 5. Las funciones respectivas de esos dos niveles, aunque no comparables, se consideraron suficientemente similares para que su superposición no fuera realmente causa de alarma. Diez años más tarde, sin embargo, el nivel comparable en la escala de los servicios generales



era inferior al de un G-4, y siete años después equivalente al de un G-3. En junio de 1989, finalmente, el sueldo del funcionario P-1, que había proseguido su espiral descendente, se había rebajado al de un G-2.

21. El gráfico C, que ilustra la situación en Ginebra, ilustra casi con la misma elocuencia el problema. En cambio, los gráficos relativos a París y Nueva York (B y D) ponen de relieve una clara tendencia contraria hasta 1985, es decir, una tendencia a la disminución de la superposición. El anexo II indica, en forma de gráfico de barras, la superposición entre las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico en la FAO, Roma, donde los sueldos de las dos terceras partes del personal de servicios generales se superponen a los del grado inferior del cuadro orgánico y casi toda la categoría de servicios generales coincide a efectos de remuneración con las cuatro categorías inferiores del cuadro orgánico. El anexo III pone análogamente de relieve cómo en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra la superposición que existe desde la última encuesta sobre los sueldos de los servicios generales, encuesta sobre la base de cuyos resultados se recomendó un aumento del 9,89%, empieza con el escalón VI del grado GS-2, cuya remuneración coincide en parte con la del escalón I del grado P-1, mientras que el grado GS-7 se superpone en el escalón XI con el escalón I del grado P-4. El anexo IV muestra la extensión de la superposición en la UNESCO, París, superposición que va desde el escalón V del grado GS-4 que coincide con el escalón I del grado P-1 hasta el último escalón del grado GS-6 que coincide con el escalón XI del grado P-2. No obstante, la superposición no es aquí tan grave como en la FAO, Roma, o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. El anexo V, que ilustra la superposición en los distintos lugares de destino considerados, pone de relieve la enorme variación que se registra en varias ciudades.

22. Aquí hay que hacer, en todo caso, una observación sobre la base que se utiliza para las comparaciones de sueldo. En esas comparaciones no se incluyen, en el caso de los sueldos del cuadro orgánico, las prestaciones tales como la licencia en el país de origen, el subsidio de educación y la subvención para vivienda, prestaciones cuya inclusión reduciría las dimensiones de la superposición.

23. Por otra parte, al repasar el cuadro de estos cuatro lugares de destino en los que tiene su sede alguna organización, no hay que olvidar que la superposición no se da en la mayoría de los lugares de destino del mundo (véase el anexo V), en los que, de hecho, existe una gran diferencia entre las remuneraciones del personal local y las del personal del cuadro orgánico. El problema se limita, pues, a los lugares de destino en que hay sede, y acerca de él han manifestado su seria preocupación diversas organizaciones situadas en Ginebra, Roma y Viena. En Viena, por ejemplo, el escalón XI del grado GS-8 coincide con el escalón IV del grado P-3.

#### A. Alcance y razones de la superposición de categorías

24. El estudio de los sueldos llevado a cabo en 1956 indicó que, en los primeros años de las Naciones Unidas, no había ninguna superposición de sueldos entre el personal superior de servicios generales y el personal inferior del cuadro orgánico, ni en Nueva York ni en los demás lugares de destino en los que tiene su sede alguna organización. Ahora bien, en cierta

época, situada alrededor de los años 70, la diferencia de métodos utilizados para el cálculo de los sueldos hizo que se iniciara la superposición. Durante la primera mitad del decenio de 1980 el fenómeno siguió acentuándose, pero manteniéndose todavía a un nivel aceptable. A mediados del decenio siguiente, en cambio, el problema se agravó y empezó a ser causa de preocupación para algunos organismos. Independientemente de la diferencia de métodos utilizados, otros factores han tenido también una importante influencia en la extensión del fenómeno de la superposición.

25. Los sueldos del personal del cuadro orgánico no se han incrementado en términos reales en los últimos 15 años. A este problema ha venido a añadirse el hecho de que el índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York, que es el que sirve de base para todos los lugares de destino, debería haber sido más bajo de lo que entonces era. Por eso los sueldos se vieron de hecho rebajados en el monto correspondiente del ajuste por lugar de destino que hubiera debido concederse pero que no se concedió. Esto repercutió de modo distinto en cada lugar de destino. Dependiendo, en efecto, de la influencia de dos factores -la inflación y los tipos de cambio en relación con el dólar de los Estados Unidos- en el ajuste por lugar de destino, éste evolucionó de manera distinta en cada país: por ejemplo, en los países de gran inflación como el Brasil y la Argentina, la suma que había dejado de percibirse se recuperó, pero en otros, como Suiza, en los que la inflación es muy pequeña, los ajustes se basaron sólo en las fluctuaciones de los tipos de cambio y la retención duró más tiempo.

26. La superposición de sueldos entre las categorías superiores de servicios generales y las inferiores del cuadro orgánico (P-1/P-2) en el personal de las sedes es una situación en gran medida aceptada por muchas organizaciones. Estas justifican, en efecto, tal superposición basándose en que el personal superior de servicios generales ha adquirido en el curso de los años una buena experiencia práctica acerca de las organizaciones. Los miembros del personal de grado P-1 o P-2 están, en cambio empezando su carrera con la organización y no poseerán por lo tanto tantos conocimientos generales. Ahora bien, en algunas organizaciones la superposición de sueldos no se da entre los G-7 y los P-1 y P-2, sino entre los GS-7 y los P-5 y P-4, y ese fenómeno ya es causa de preocupación.

27. Algunos funcionarios del cuadro orgánico pueden haberse quedado estancados al mismo nivel, mientras que los del personal superior de servicios generales pueden haber trabajado un mínimo de 20 a 25 años en la organización para obtener el grado GS-7 y tienen en la mayoría de los casos más de 50 años. Las perspectivas de carrera de ese personal de servicios generales son prácticamente nulas, mientras que un funcionario de los primeros grados del cuadro orgánico, recién salido de una escuela superior o universidad pero sin experiencia y contratado como P-1, P-2 o P-3, puede esperar un ascenso en un plazo relativamente breve (de dos a cuatro años).

28. Algunos organismos han mostrado asimismo su preocupación ante la posibilidad de que una extensa superposición de sueldos, que vaya más allá de las categorías superiores del personal de servicios generales, tenga efectos negativos en el personal del cuadro orgánico en aquellos casos en que éste percibe una remuneración igual o menor que los empleados de servicios generales que tienen, por regla general, menos responsabilidades. Para atraer a un joven profesional, quizá no baste ofrecerle un sueldo superior al de los

servicios generales, sino que habrá que establecer sueldos que puedan competir con los de otros sectores de la economía que ofrecen el mismo tipo de puestos. Para algunos candidatos a puestos del cuadro orgánico las "prestaciones de expatriación", tales como licencia para visitar el país de origen, subsidios de alquiler y subsidio de educación, pueden no constituir el factor determinante.

#### B. Superposición funcional

29. Los análisis de las descripciones de empleo facilitados por las distintas organizaciones indican que el personal superior de servicios generales que lleva varios años en la organización y que ha acumulado la experiencia necesaria en grupos ocupacionales tales como los de administración, presupuesto, finanzas y personal, desempeña funciones de supervisión generalmente propias de las categorías inferiores del cuadro orgánico. Esta superposición funcional justifica la superposición de sueldos entre los últimos escalones del GS-7 y los primeros de los P-1/P-2 (véase el anexo VI). Lo que no puede justificar es la superposición con funcionarios superiores del cuadro orgánico tales como los P-5, ni la situación de los P-3 que tienen bajo sus órdenes a empleados superiores de servicios generales que ganan más que ellos.

30. Los funcionarios del cuadro orgánico cambian con cierta frecuencia de lugar de destino, mientras que los de servicios generales suelen permanecer en el mismo para asegurar cierta continuidad. El deseo de colmar las lagunas creadas por los traslados del personal de la primera categoría puede justificar en algunos casos la superposición de funciones entre jóvenes profesionales y empleados superiores de servicios generales.

31. La superposición funcional existe no como resultado de una política oficial sino más bien por razones de conveniencia. Algunos puestos que por naturaleza son profesionales se clasifican y mantienen en la categoría de servicios generales por distintas razones: i) porque el personal del cuadro orgánico resulta más caro que el de servicios generales debido a las prestaciones de expatriación, tales como el subsidio de educación, la licencia para visitar el país de origen, etc.; ii) porque hay, por otra parte, ahora puestos del cuadro orgánico que podrían ser puestos superiores de servicios generales. Son puestos que se han reclasificado para mejorar las perspectivas de ascenso de sus titulares o por razones jerárquicas (el titular es el supervisor de varios empleados de servicios generales).

32. Al Inspector se le dieron ejemplos concretos de superposición funcional entre puestos del cuadro orgánico y puestos de servicios generales: a) en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra se suprimieron puestos del cuadro orgánico debido a la crisis financiera, con el resultado de que el personal restante, con inclusión de empleados superiores de servicios generales, están asumiendo más responsabilidades del nivel propio de las del cuadro orgánico; b) debido a la falta de puestos del cuadro orgánico, los jefes de servicio recurren a empleados superiores de servicios generales para funciones que normalmente serían desempeñadas por personal del cuadro orgánico; c) en la OIT, cuando se delegan funciones propias del cuadro orgánico en personas del cuadro de servicios generales, los titulares de los puestos afectados tienen derecho a una nueva revisión de su puesto en el marco de los mecanismos de revisión continua de la organización.

33. Teniendo en cuenta la situación, es evidente que la superposición existente entre el personal inferior del cuadro orgánico y el personal superior de servicios generales, así como la necesidad de estudiar las medidas adecuadas que a este respecto deberían adoptarse, exigen una comparación de las distintas funciones de las dos categorías de personal.

#### C. Las repercusiones de la superposición

34. La evolución de la superposición de categorías en el momento actual parece haber dado lugar a ciertos problemas de gestión de personal en las esferas de la contratación, el ascenso y la promoción de la carrera profesional. El argumento que se esgrime es el de que las personas que podrían trabajar como funcionarios del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas pueden no ver las razones por las que ellas han de cobrar menos que aquellos a los que se supone que han de dirigir. En cuanto a los ascensos y las perspectivas de carrera, algunos empleados de servicios generales han manifestado su renuencia a competir por el ascenso al cuadro orgánico dado que no van a conseguir con ello un aumento significativo de remuneración. La organización empleadora no puede así sacar todo el partido que debería de esas personas.

35. La evolución del fenómeno de la superposición de categorías está creando también problemas en cuanto a la moral del personal en servicio. En algunas organizaciones se han recibido solicitudes de funcionarios para que se rebaje el nivel de sus puestos o se les destine a funciones de categoría inferior.

36. Otra preocupación que han manifestado ciertos organismos en relación con la superposición de categorías es la de los efectos que tiene ésta en la pensión de los empleados de servicios generales que pasan al cuadro orgánico, especialmente en Ginebra. En junio de 1990, por ejemplo, la remuneración pensionable de un G.7/XI (131.040 francos suizos), al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas de 1,41 (92.971,63 dólares de los EE.UU.) corresponde aproximadamente a la remuneración pensionable de un P.5/VIII. En cambio, la paga líquida corresponde más o menos a la de un P.3/IX-X. Como se ha dicho en el párrafo 3, la CAPI estudiará la situación en el curso de 1991. Al preparar el estudio, sería conveniente coordinar las prestaciones de pensiones y la superposición de sueldos, teniendo en cuenta que la pensión de cada miembro del personal debe estar en relación con la paga líquida que percibe en activo.

#### IV. OBSERVACIONES FINALES

37. Los distintos principios y métodos utilizados para determinar los sueldos del personal de servicios generales y del personal del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas están dando lugar a una superposición creciente entre la remuneración del personal subalterno del cuadro orgánico y la de una buena parte del personal de servicios generales. En el caso concreto de la FAO, la situación es tal que las escalas de sueldos de ambos cuadros resultan prácticamente paralelas.

/...

38. En la primera fase del estudio, las consultas mantenidas con otras organizaciones pusieron de relieve que incluso cuando hay superposición, la situación no plantea graves problemas por cuanto siempre pueden encontrarse medios prácticos para resolverlos. Las que manifestaron sus reservas acerca de la cuestión fueron, en realidad, las oficinas de personal o recursos humanos, que son las que tropiezan con los problemas relacionados con la contratación, la promoción de las perspectivas de carrera, las transferencias de la categoría de servicios generales al cuadro orgánico, la clasificación de puestos, etc. Los responsables de operaciones y proyectos, así como los directores, los jefes de secciones y divisiones, etc., opinaban, por su parte, que los problemas relacionados con la superposición de categorías no influían en la ejecución normal de los proyectos. Ahora bien, cuando el Inspector envió en abril de 1991 su proyecto final a los distintos organismos para que éstos formularan sus observaciones, la situación había cambiado, y ahora existe entre los organismos una preocupación real ante la clara discordancia que existe entre el nivel de remuneración y el de responsabilidades.

39. La evolución de la superposición de sueldos entre las dos categorías de personal es una cuestión que preocupa cada vez más no sólo en Roma, sino también en otros lugares. El problema de Roma proviene de una situación muy especial causada, entre otras cosas, por la compleja estructura de las remuneraciones en aquella ciudad, estructura que se describe con detalle en el documento de la CAPI titulado Remuneration of the General Service and Related Categories: Survey of best prevailing conditions of service in Rome (ICSC/32/R.26, 6 de septiembre de 1990). En Ginebra, la superposición afecta ahora a más de tres niveles en términos de remuneración neta y a cuatro niveles categorías en términos de remuneración pensionable. Esos niveles de superposición son incompatibles con los principios de buena gestión y hacen imposible establecer unas perspectivas realistas de promoción de la carrera profesional que, desde los servicios generales, permita ir ascendiendo hasta el cuadro orgánico. La inquietud causada por el problema podría, sin embargo, disminuir, ya que no en Roma, sí en otros lugares de destino, dada la reciente admisión por la Pagaduría de los Estados Unidos de que los sueldos de la administración de aquel país, que constituyen el término de comparación con arreglo al principio Noblemaire, son inferiores en un 28% aproximadamente a los del sector privado, y de que la Junta Ejecutiva del Gobierno de los Estados Unidos debe adoptar medidas (que aún serán insuficientes) para rectificar con el tiempo (diez años) esta situación (Federal Employees Pay Comparability Act, de 1990). Huelga decir que si los sueldos del cuadro orgánico hubieran seguido su curso natural, es decir, si se hubieran fijado en armonía con las conclusiones de la CAPI, el grado de superposición entre los sueldos del cuadro orgánico y el de servicios generales hubiera sido únicamente marginal.

40. El Inspector ha examinado también la posibilidad de resolver el problema de la superposición de sueldos introduciendo una estructura de personal basada en una sola categoría. Ahora bien, esta idea, que encontró cierto eco en los comités de estudio de sueldos de 1956 y 1972, la Asamblea General y la Comisión de Administración Pública Internacional, ha tropezado con una resistencia continua. Una de las razones principales por las que una estructura con una sola clase de personal podría no resolver el problema de la superposición de sueldos es la de que no permitiría mantener el principio Noblemaire sin provocar una grave distorsión negativa en los sueldos de los

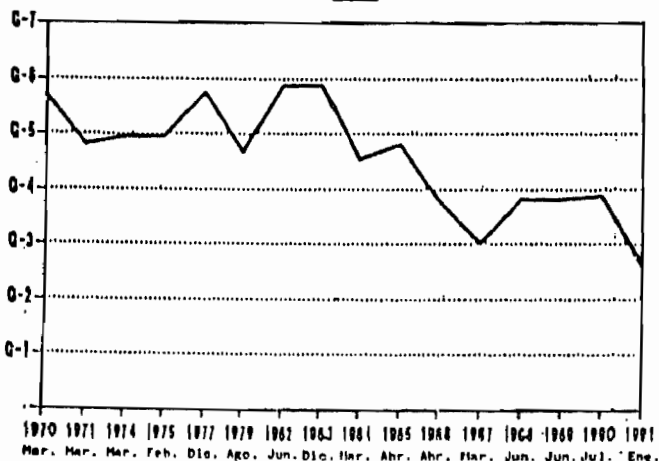
servicios generales, especialmente en los principales lugares de destino en que tiene su sede alguna organización. La razón es que en ese caso los sueldos de los servicios generales no estarían ya basados en los mejores sueldos prevalecientes en el plano local, sino en los del Estado tomado como base de comparación. Toda medida destinada a modificar la estructura dual, en caso de que se considerara necesario, exigirá una seria investigación y una nueva fórmula que pueda aplicarse equitativamente en todos los lugares de destino del mundo.

41. El Inspector toma nota con satisfacción de la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas (sección XIV de la resolución 45/241, de 21 de diciembre de 1990), que pide a la Comisión de Administración Pública Internacional que examine la relación existente entre las condiciones de servicio de personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por una parte, y el personal de las demás categorías, por otra. Espera, además, que el material reunido en el presente informe sea útil para el estudio de la Comisión, la cual, con la autoridad que le da su mandato, puede encontrar medidas para controlar una situación que ha creado seria preocupación y que puede provocar peligrosas distorsiones en el régimen de sueldos de las Naciones Unidas.

Anexo I

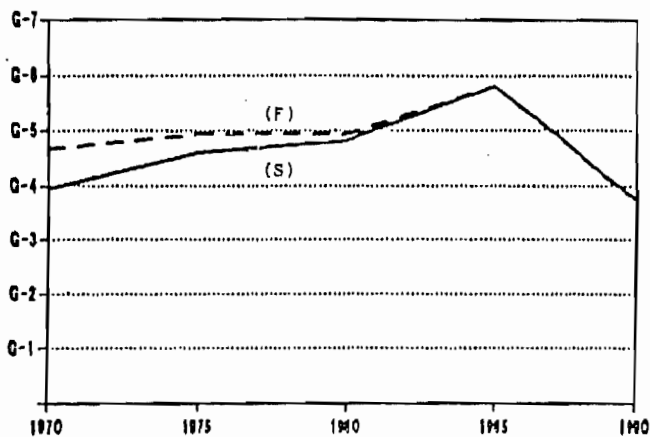
Evolución de la superposición entre los sueldos del cuadro de servicios generales y los sueldos del cuadro orgánico, 1970-1991

A. Roma



Fuente: FAO, Roma.

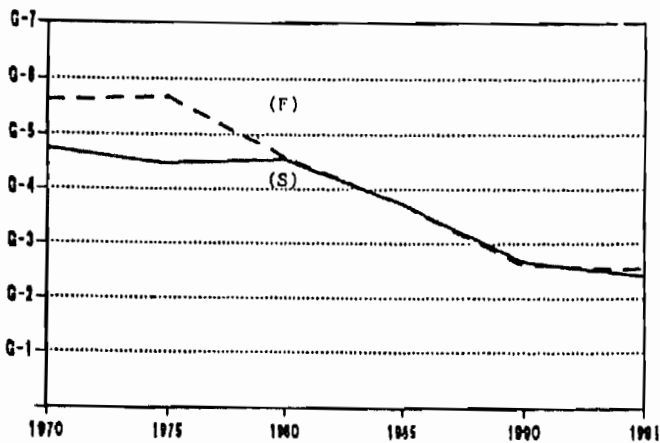
B. París



Fuente: UNESCO, París.

Nota: S = sin familiares a cargo.  
F = con familiares a cargo.

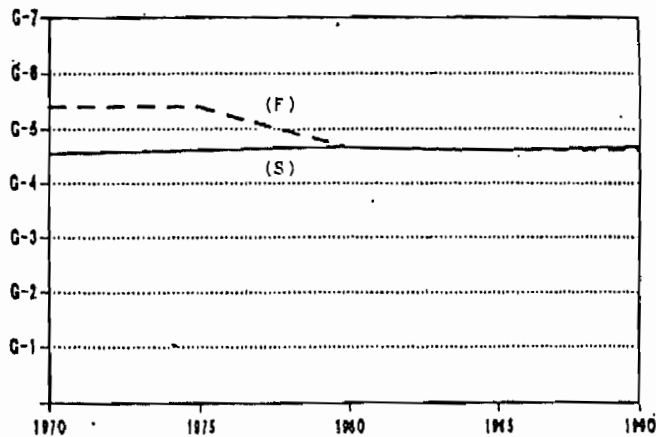
C. Ginebra



Fuente: Naciones Unidas, Ginebra.

Nota: S = sin familiares a cargo.  
F = con familiares a cargo.

D. Nueva York



Fuente: Naciones Unidas, Nueva York.

Nota: S = sin familiares a cargo.  
F = con familiares a cargo.

P-1 Eje

Nota: Esta serie de gráficos ilustra año por año la evolución del sueldo del cuadro de servicios generales que en cada momento coincidió con el sueldo del personal del cuadro orgánico correspondiente al escalón I de la categoría P-1 (nivel de entrada) en cuatro importantes lugares de destino.

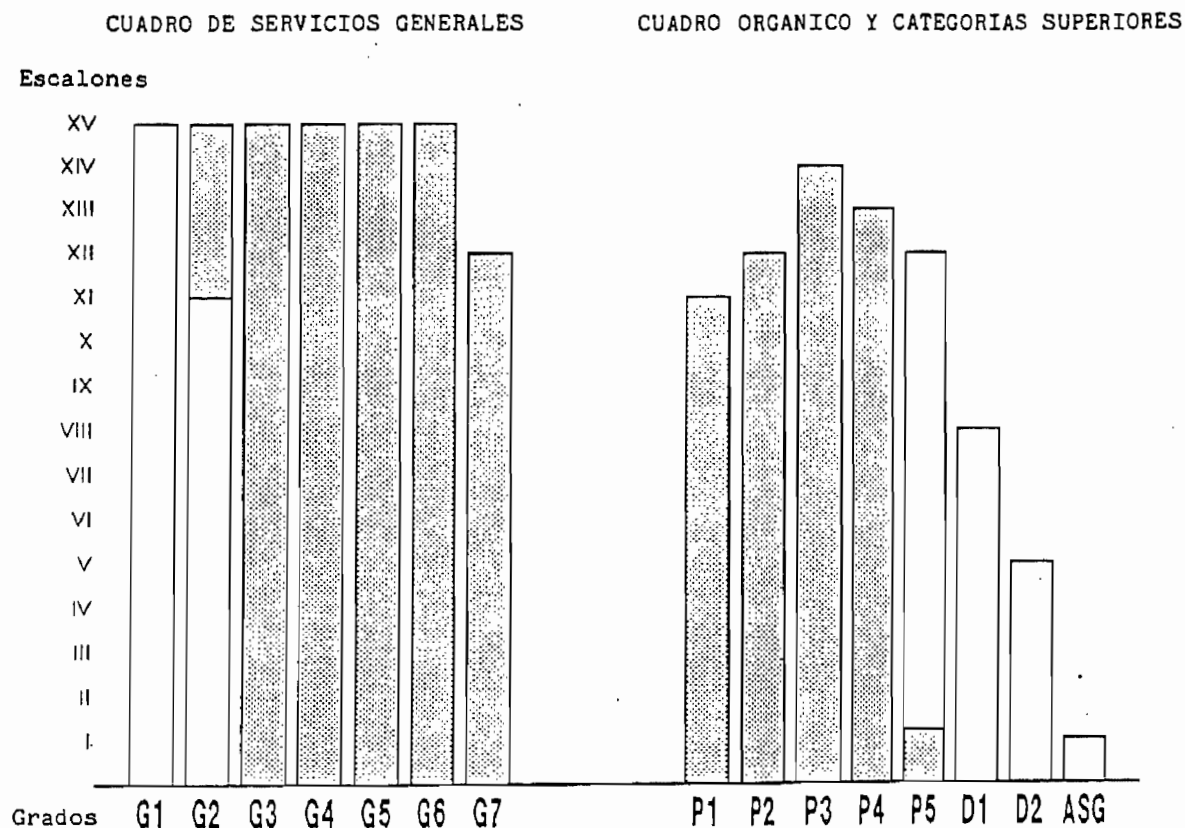
/...

Anexo II

FAO

Superposición entre los sueldos del cuadro de servicios generales  
y los sueldos del cuadro orgánico

(Roma, enero de 1991)



Fuente: FAO.

**Nota:** Las zonas sombreadas representan la superposición entre los sueldos de los servicios generales y los del cuadro orgánico. La superposición en la FAO, Roma, empieza con la del escalón XI del grado G-2 con el escalón I del grado P-1 y termina con la del escalón XII del grado G-7 con el escalón I del grado P-5. Significa esto que las dos terceras partes de los sueldos de los servicios generales coinciden con los del escalón I del primer grado del cuadro orgánico (P-1) y que la categoría más elevada de servicios generales (G-7, escalón XI) coincide con más de la mitad de las categorías del cuadro orgánico.

Los salarios del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire, que compara la remuneración de los funcionarios internacionales de dicho cuadro con los de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos de los servicios generales, por su parte, se determinan sobre la base de los del personal mejor remunerado de cada localidad.

En los sueldos de los servicios generales se incluyen montos relacionados con las prestaciones por separación del servicio.

Los sueldos corresponden a personal sin familiares a cargo.

/...



Anexo III

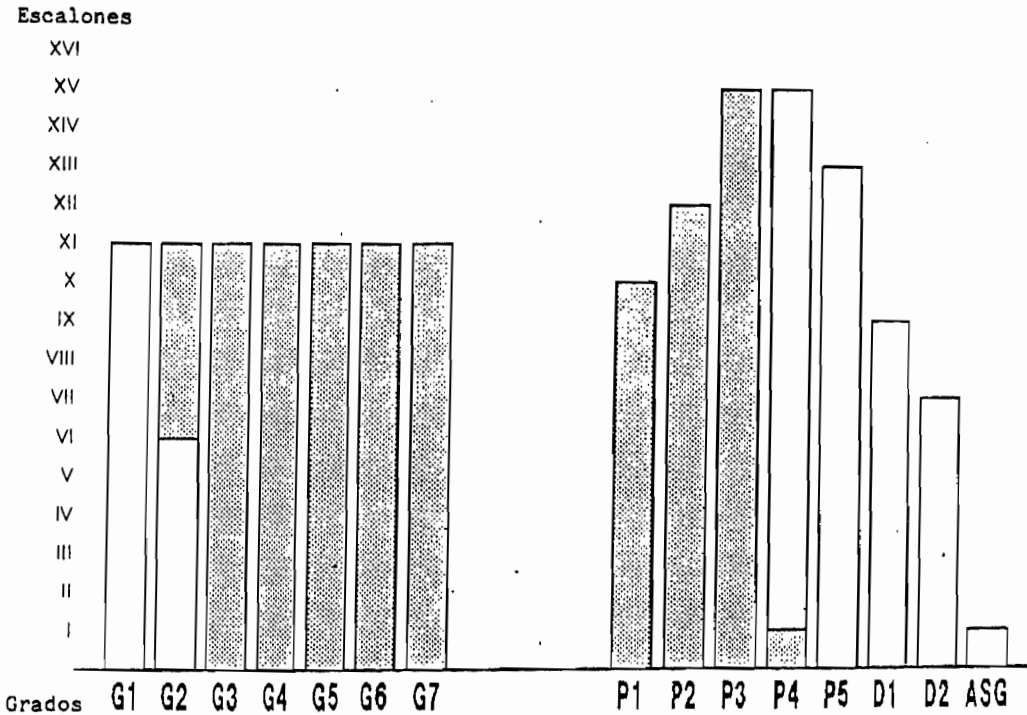
OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS EN GINEBRA

Superposición entre los sueldos del cuadro de servicios generales  
y los sueldos del cuadro orgánico

(Ginebra, enero de 1991)

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES



Fuente: Naciones Unidas, Ginebra.

Nota: Las zonas sombreadas representan la superposición entre los sueldos de los servicios generales y los del cuadro orgánico. La superposición en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra empieza con la del escalón VI del grado G-2 con el escalón I del grado P-1 y termina con la del escalón XII del grado G-7 con el escalón I del grado P-4.

Los sueldos del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire, que compara la remuneración de los funcionarios internacionales de dicho cuadro con los de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos de los servicios generales, por su parte, se determinan sobre la base de los del personal mejor remunerado de cada localidad.

La comparación se ha hecho sobre la base de un tipo de cambio único de 1,27 francos suizos por dólar de los EE.UU.

/...

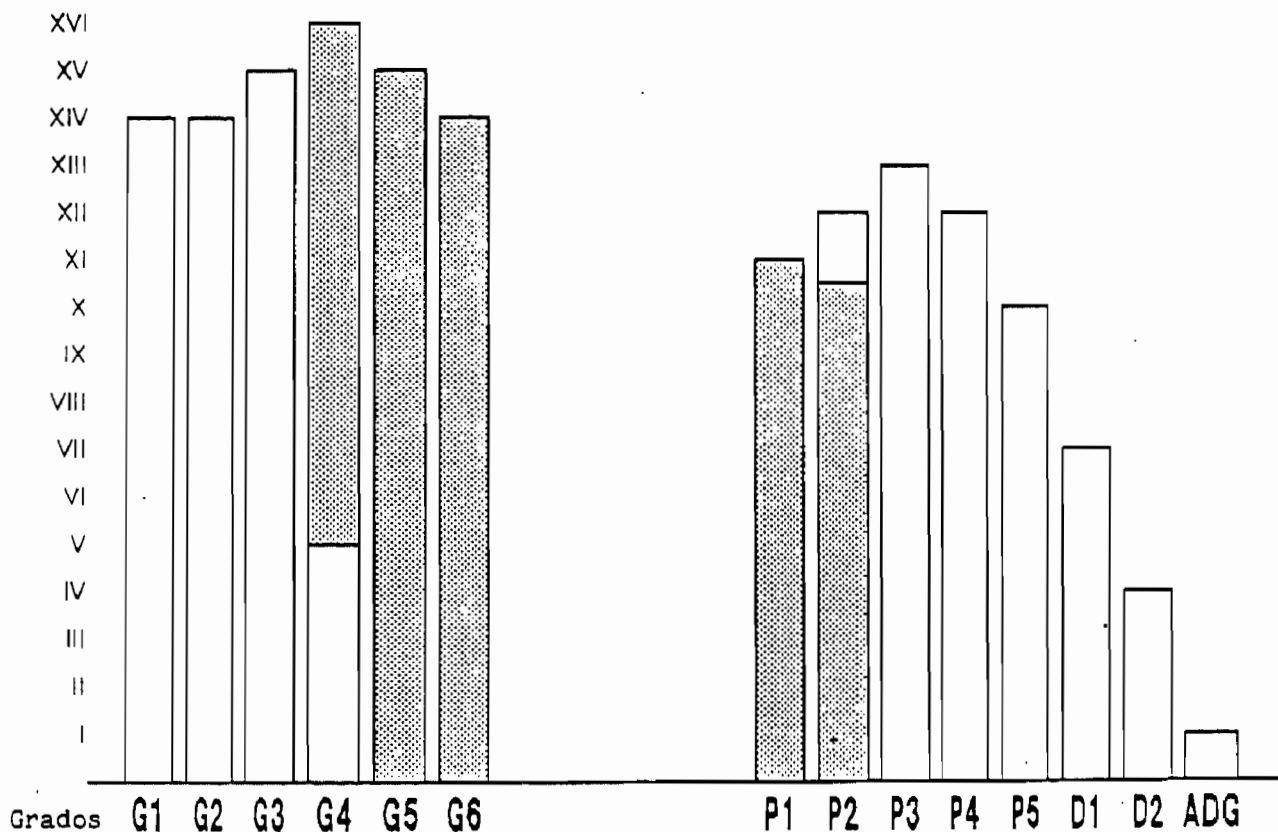
Superposición entre los sueldos del personal de servicios generales  
 y los sueldos del cuadro orgánico

(París, enero de 1991)

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

Escalones



Fuente: UNESCO. 1 dólar de los EE.UU. = 5,64 francos franceses, multiplicador 85,4.

Nota: En la UNESCO la superposición empieza con la del escalón V del grado G-4 con el escalón I del grado P-1 y termina con la del escalón XIV del grado G-6 con el escalón XI del grado P-2. No obstante, la superposición no es tan grave como en la sede de la FAO en Roma o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Los sueldos del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire, que compara los sueldos de los funcionarios internacionales de dicho cuadro con los de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos de los servicios generales, por su parte, se determinan sobre la base de los del personal mejor remunerado de cada localidad.

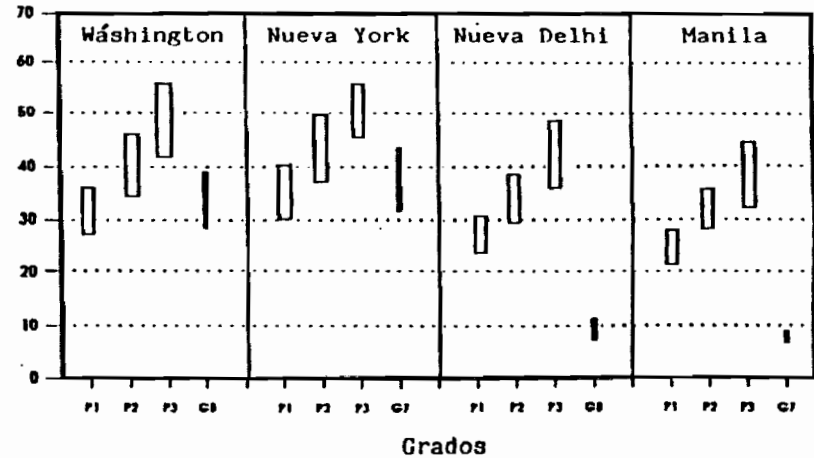
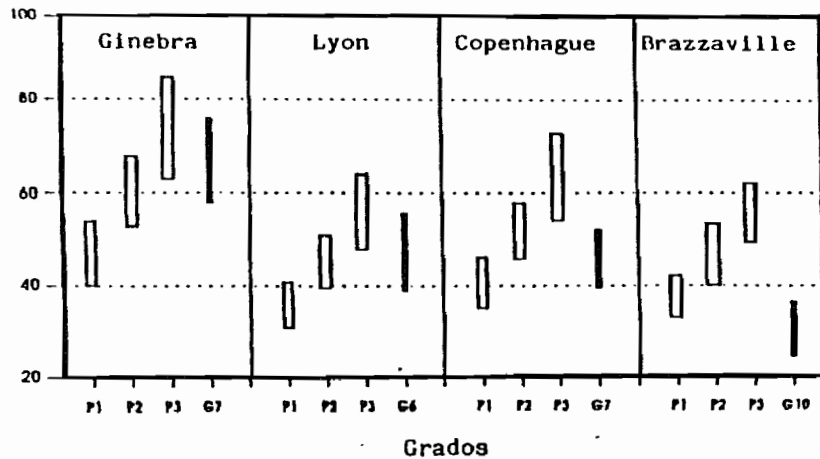
Los datos proporcionados por la UNESCO se refieren a julio de 1990 e incluyen, pues, el 5% de aumento de los sueldos del personal del cuadro orgánico autorizado por la Asamblea General.

/...

Superposición entre los sueldos del cuadro de servicios generales y los sueldos del cuadro orgánico

(en distintas oficinas con inclusión de la sede de Ginebra; enero de 1991)

En miles de dólares de los EE.UU.



Fuente: OMS.

Nota: Las barras blancas representan grados del cuadro orgánico, de P-1 a P-3. Las barras negras representan grados superiores del cuadro de servicios generales en cada lugar de destino. El gráfico pone de relieve la enorme variación de la superposición entre los distintos lugares de destino. En ciudades como Ginebra el sueldo del grado superior de servicios generales es más elevado que el de los P-3, mientras que en ciudades como Manila es inferior al de P-1. En seis de las ocho ciudades es igual o superior al correspondiente al escalón I del grado P-2.

Sueldo anual neto, más ajuste por lugar de destino, del escalón I de los grados P-1, P-2 y P-3, y escalón máximo del grado de servicios generales considerado.

Los sueldos del personal del cuadro orgánico están basados en el principio Noblemaire, que compara los sueldos de los funcionarios internacionales de dicho cuadro con los de la administración mejor remunerada de un Estado Miembro. Los sueldos de los servicios generales, por su parte, se determinan sobre la base de los del personal mejor remunerado de cada localidad.

Anexo VI

**SUPERPOSICION DE FUNCIONES ENTRE FUNCIONARIOS SUBALTERNOS  
DEL CUADRO ORGANICO Y PERSONAL SUPERIOR DE SERVICIOS  
GENERALES DE LOS MISMOS GRUPOS OCUPACIONALES**

**1. Organización de las Naciones Unidas para la  
Agricultura y la Alimentación (FAO)**

**A. GRUPO OCUPACIONAL**

Funcionario subalterno del  
cuadro orgánico P-2  
Oficial administrativo  
Servicio de Apoyo a la Gestión

**B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Bajo la supervisión del Jefe:

Coordinar la preparación del programa bienal de trabajo y del presupuesto correspondiente;

Asegurarse de que los gastos operacionales de la División están de acuerdo con el programa aprobado;

Proyectar y proponer medidas especiales;

Asistir a las Divisiones GI en la preparación de los planes presupuestarios y financieros y en la realización de los proyectos en la Sede y sobre el terreno;

Efectuar estudios y proyectos especiales de procedimientos administrativos; preparar y proponer las recomendaciones pertinentes;

Supervisar la preparación de informes presupuestarios periódicos y de revisiones de gastos en relación con los saldos disponibles, y la preparación de programas de viajes periódicos e informes sobre los mismos;

Desempeñar otras funciones conexas que sean necesarias.

**A. GRUPO OCUPACIONAL**

Empleado superior de servicios  
generales GS-7  
Auxiliar administrativo  
Programa y presupuesto

**B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

Bajo la supervisión general de la Oficina Ejecutiva:

Inicia y esboza las transacciones administrativas de la División, con inclusión de las relativas al presupuesto, las finanzas, las adquisiciones, la administración de personal, los contactos y los servicios administrativos generales de la representación de la FAO;

Prepara el insumo presupuestario con el programa de trabajo y presupuesto del programa principal 3.4. Examina los presupuestos de los distintos representantes de la FAO para su aprobación por el Ejecutivo;

Prepara informes presupuestarios para los programas;

Prepara informes analíticos de los gastos del programa del representante de la FAO;

En estrecha relación con los funcionarios responsables, prepara los documentos para los proyectos;

Supervisa el examen de las transacciones contables;

Supervisa la aplicación correcta de los programas relativos a la adquisición de equipo y suministros;

C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Título universitario de administración de empresas o materias conexas;  
Tres años de experiencia profesional en cuestiones de administración/presupuesto y finanzas, de preferencia en organizaciones internacionales, nacionales, gubernamentales u otras organizaciones de importancia; conocimiento práctico (nivel C) de español, francés e inglés.

Capacidad para planificar, organizar y aplicar políticas, procedimientos y relaciones de trabajo eficaces. Buen conocimiento de los procedimientos presupuestarios y financieros. Conocimiento de la gestión de oficinas. Iniciativa y alto sentido de la responsabilidad. Capacidad para preparar planes financieros y llevar la documentación financiera y presupuestaria. Capacidad para trabajar eficazmente con miembros del personal de distintas nacionalidades. Buena disposición para utilizar el tratamiento de textos.

Evalúa y desarrolla procedimientos revisados en materia de presupuestos, contabilidad, personal y gestión general de oficinas;

Forma al personal sobre los distintos aspectos de los procedimientos administrativos;

Desempeña otras funciones conexas que sean necesarias.

C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Estudios secundarios (completados con cursos de contabilidad o teneduría de libros);

Seis años de experiencia burocrática de trabajos administrativos, contables, presupuestarios, financieros o de personal, con dos años como mínimo en el grado G6;

Conocimiento práctico (nivel C) del inglés;

Conocimiento de los procedimientos y prácticas administrativos de la FAO; capacidad para expresar clara y concisamente las ideas, tanto verbalmente como por escrito; capacidad para planificar y supervisar el trabajo de otras personas; interés y buena disposición para utilizar el equipo electrónico de tratamiento de textos y de datos general; capacidad para establecer y mantener relaciones de trabajo eficaces con personas de distintos orígenes nacionales y culturales.

---

Fuente: FAO.

---

Número de puestos supervisados:  
2 G-6 - Auxiliares administrativos;  
2 G-5 - Empléados administrativos;  
2 G-2/3 - Empléados administrativos.

/...

## 2. Organización Mundial de la Salud (OMS)

### A. GRUPO OCUPACIONAL

Funcionario subalterno del cuadro orgánico P-2  
Oficial de presupuesto

### B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Bajo la orientación de un oficial superior de presupuesto, está encargado, para un sector determinado, de la preparación, la ejecución y el control de los trabajos presupuestarios.

Examinar y comprobar las solicitudes presupuestarias recibidas de los directores de los programas, los oficiales de presupuesto y las regiones;

Encargarse del seguimiento de las medidas derivadas de la aprobación del proyecto de presupuesto por el Director General;

Asistir en la preparación de estados de cuentas para su inclusión en el proyecto de presupuesto;

Asistir en la preparación de cuadros para el presupuesto bienal por programas;

Asistir en la aplicación del sistema de funcionamiento y control del presupuesto;

Preparar notificaciones de habilitación de créditos; fiscalizar los puestos autorizados; comprobar diariamente el control de las asignaciones globales; preparar análisis sobre la situación de las asignaciones; fiscalizar las modalidades de ejecución del presupuesto; preparar las

### A. GRUPO OCUPACIONAL

Empleado superior de servicios generales G-7  
Auxiliar de presupuesto

### B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Asiste a los oficiales de presupuesto encargados de un sector principal de estimaciones y control presupuestarios;

Comprueba y despacha los documentos de obligación corrientes;

Prepara estimaciones de gastos; expide/revisa notificaciones de habilitación de créditos; comprueba los controles correspondientes de habilitaciones globales;

Lleva los expedientes de las habilitaciones y la correspondencia conexa;

Comprueba y despacha los pedidos internos corrientes de personal y asiste en la fiscalización de los expedientes de "listas de puestos autorizados".

Comprueba y despacha las peticiones corrientes de horas extraordinarias e informes sobre las mismas y asiste en el análisis de los informes sobre las nóminas mensuales;

Vigila la ejecución del presupuesto; pone de relieve e informa sobre las discrepancias;

Asiste en la preparación de estados de cuentas para su inclusión en el proyecto de presupuesto;

/...

estimaciones de gastos; preparar y consolidar los estados de cuentas de fiscalización; llevar los expedientes para la habilitación de créditos;

Desempeñar otras funciones conexas que sean necesarias.

**C. CALIFICACIONES REQUERIDAS**

Título de una universidad o escuela de comercio bien reputadas, con buenos conocimientos de las prácticas contables y formación especializada en administración de empresas o contabilidad.

Tres años por lo menos de experiencia en cuestiones presupuestarias y/o contables en la esfera nacional o internacional.

Excelente conocimiento del inglés hablado y escrito, y conocimientos de francés.

El candidato que se elija tendrá que tener experiencia en la preparación de estimaciones de gastos y en contabilidad. Será capaz de planificar sus actividades de modo que pueda desempeñar sus funciones con un mínimo de supervisión. Deberá estar además plenamente familiarizado con las aplicaciones de la elaboración electrónica de datos al sector presupuestario.

Especializado en control y administración de presupuestos.

Asiste en la revisión y comprobación de los formularios de solicitud presupuestaria;

Maneja el terminal de las computadoras;

Concilia las partidas diarias con los totales de control;

Comprueba la exactitud de los documentos expedidos por Presupuesto;

Desempeña otras funciones conexas que sean necesarias.

**C. CALIFICACIONES REQUERIDAS**

Título de un establecimiento de enseñanza secundaria o comercial, o formación equivalente; formación en administración de empresas o contabilidad.

Buena experiencia de contabilidad y/o preparación y control de presupuestos en la esfera internacional y/o nacional en gran escala (privada o gubernamental).

Buen conocimiento de las políticas y ventajas administrativas y de programas de la OMS.

Excelente conocimiento del inglés o del francés y conocimiento práctico del otro idioma.

Cualidades personales: método, disciplina y precisión. Capacidad para trabajar bajo presión. Capacidad para trabajar en armonía con personas de otras nacionalidades.

---

Fuente: OMS.

/...

3. Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

A. GRUPO OCUPACIONAL

Oficial subalterno del  
cuadro orgánico P-2  
Oficial de asuntos de población

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Hacer investigaciones y redactar informes sobre tendencias demográficas y económicas, particularmente sobre estructura de la fuerza de trabajo y la política de empleo, así como sobre otras cuestiones de interés para los Estados miembros de la Comisión Económica para Europa.

C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Título universitario de economía en general, con especial hincapié en problemas demográficos y del mercado de trabajo.

De tres a cinco años de experiencia en el campo económico en general, con especial hincapié en los problemas demográficos y del mercado de trabajo.

Se considerará como mérito el dominio del inglés, el francés o el español.

---

Fuente: Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

A. GRUPO OCUPACIONAL

Servicios Generales G-6  
Auxiliar II (Población)

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Realiza investigaciones básicas en relación con estudios/investigaciones planificados por el Jefe de Población;

Lleva a cabo investigaciones bibliográficas y compila los datos estadísticos necesarios;

Transforma los datos de todos los países para normalizarlos;

Resume las conclusiones de cuadros y gráficos y las somete a la consideración del Oficial de Asuntos de Población;

Prepara gráficos y diagramas para ilustrar las conclusiones finales y prepara proyectos preliminares de contribuciones a los informes;

Reseña los artículos de interés publicados en revistas demográficas nacionales;

Diseña ilustraciones gráficas para su inclusión en publicaciones;

Redacta cuestionarios o cuadros tipo con destino a las Oficinas de Estadística de los gobiernos;

Reseña y resume publicaciones sobre población;

Obtiene datos mediante cuestionarios que prepara y envía a las instituciones demográficas nacionales o poniéndose en contacto con representantes nacionales.

/...



C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Certificado de terminación de los estudios secundarios y dos años de especialización. De cinco a seis años de experiencia, un año de adaptación.

Dominio del inglés y del francés. Se considerará como mérito el conocimiento de un tercer idioma europeo.

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A. GRUPO OCUPACIONAL

Oficial subalterno del  
cuadro orgánico P-2  
Estadístico

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Recurriendo a distintas fuentes, buscar, reunir, compilar y analizar datos estadísticos y descripciones de métodos, conceptos y definiciones relativos a esos datos en sectores concretos, para su distribución a los usuarios. Las responsabilidades de este puesto requieren que el titular:

Busque, reúna, compile y analice datos estadísticos;

Mantenga una base de datos y supervise la introducción de datos por el personal de apoyo estadístico;

Forme al personal de apoyo estadístico y oriente su trabajo;

Se mantenga al corriente de las prácticas nacionales y efectúe análisis para su inclusión en los estudios técnicos de carácter metodológico;

Prepare proyectos de informes técnicos;

Responda a las consultas de los usuarios sobre la información distribuida y las disponibilidades de datos.

C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Un nivel de conocimientos teóricos equivalente al obtenido con un primer grado universitario en el campo de la estadística, las matemáticas, la economía u otras disciplinas conexas. Conocimientos de elaboración electrónica de datos y sus aplicaciones a las tareas estadísticas.

A. GRUPO OCUPACIONAL

Servicios Generales G-6  
Empleado estadístico

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Contribución al Anuario y al Boletín:

Repasar y seleccionar informaciones interesantes de publicaciones estadísticas nacionales; analizar el cuestionario anual de la OIT; elegir las series pertinentes, compilarlas, reajustarlas y controlar su calidad; establecer series para su inclusión en la base de datos de la OIT sobre estadísticas laborales; revisar las series y preparar cartas para solicitar información numérica y metodológica; hacer propuestas para la revisión de la norma 125; mantenerse al tanto de los adelantos de la metodología en materia de estadísticas laborales, metodología de las encuestas, conceptos y definiciones.

Concebir, diseñar y formular cuestionarios metodológicos;

Identificar, analizar e interpretar las prácticas nacionales sobre la base de los cuestionarios cumplimentados y de la documentación nacional de que disponga;

Preparar y editar descripciones metodológicas para las series pertinentes publicadas en el anuario.

Llevar a cabo el proyecto SM;

Mantener relaciones y colaborar con Edición;

Comunicados de prensa -escribir programas de computadora; analizar los datos resultantes y preparar los informes.

Otras actividades.

Un mínimo de uno a cinco años de experiencia nacional o de uno a dos años de experiencia internacional de recogida, compilación y análisis de datos estadísticos, con utilización por lo general de computadoras.

Buenos conocimientos de un idioma de trabajo de la Organización.

---

Fuente: OIT.

### C. CALIFICACIONES REQUERIDAS

Enseñanza secundaria terminada.  
Cierta formación complementaria.

De dos a cinco años de experiencia de tratamiento y análisis de datos numéricos, bases de datos computarizados, conceptos estadísticos.

Conocimientos prácticos utilizados en este puesto:

Metodología de las encuestas, conceptos y definiciones relacionados con las estadísticas nacionales del trabajo, aplicaciones electrónicas.

Conocimientos de idiomas: español, francés, inglés (idiomas no oficiales, por ejemplo, alemán, holandés, italiano, portugués, etc.).

5. Organización de las Naciones Unidas para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

A. GRUPO OCUPACIONAL

Oficial subalterno del  
cuadro orgánico P-1/P-2  
Especialista auxiliar para el  
Programa de Políticas y  
Planificación de la Educación

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Bajo la dirección del Director de la División y la supervisión del Jefe de la Sección de Administración y Gestión de la Educación, el titular:

1. Asistirá en la preparación y el mantenimiento de un sistema de información técnica adecuado para respaldar la capacidad de la UNESCO para mantenerse al día, prestar servicios de asesoramiento y apoyar actividades de capacitación en administración y gestión de la educación. Esta labor se llevará a cabo en cooperación con los centros de documentación de la UNESCO (EPP, BIE, IIEPE, ED/UCE, Biblioteca, etc.), aprovechando al máximo los servicios de cada uno. La función comprenderá:

Ordenación de la documentación pertinente;

Asistencia en la preparación y actualización del Tesauro sobre administración y gestión de educación;

Asistencia en la preparación y revisión de una bibliografía seleccionada sobre administración y gestión de la educación;

En cooperación con ADS/SID y/o IBE, indización del material impreso y audiovisual para su organización computadorizada y la consiguiente elaboración de catálogos;

A. GRUPO OCUPACIONAL

Empleado superior de Servicios  
Generales GS-6  
Empleado jefe de planificación de la política de educación

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Bajo la autoridad del Director de la División y la supervisión del Jefe de la Sección de Políticas y Estrategias de Educación, el titular:

Participará en la realización de actividades relacionadas con la democratización de la educación, especialmente en lo que respecta a la coordinación de las políticas de educación curricular y extra-curricular

Contribuirá a la formulación y preparación de documentos técnicos relacionados con las políticas y estrategias de educación, incluida su difusión, y contribuirá a la preparación de bibliografías e inventarios de instituciones en los sectores mencionados;

Analizará, en cooperación con otros especialistas de la Sección, información técnica sobre la evolución reciente de las políticas y estrategias de educación, especialmente en lo que respecta a América Latina;

Contribuirá a la preparación de misiones y otras actividades de apoyo a los Estados Miembros para el mejoramiento de las políticas y estrategias de educación, en los sectores de la información, la capacitación y la investigación;

Participará en actividades de apoyo técnico para proyectos y programas de operaciones, especialmente

Enlace con instituciones distintas de la UNESCO que tienen material de interés para nuestro programa;

2. Mantendrá las comunicaciones de la Sección con las oficinas regionales y colaborará en la traducción al español de documentos y correspondencia;

3. Asistirá al Jefe de la Sección, cuando proceda, en cualquier tarea relacionada con los trabajos de la Sección.

#### C. CALIFICACIONES Y EXPERIENCIA

a) Título universitario en educación;

b) Cinco años de experiencia en el sector de la información y la capacitación del personal para el mejoramiento de la administración de la educación en el plano internacional, y más de diez años en el plano nacional;

c) Muy buenos conocimientos de español, francés e inglés.

en América Latina, y asegurará la coordinación de las actividades de la División en América Latina;

Realizará cualesquiera otras actividades que le sean asignadas, dentro de su esfera de competencia, por el Director de la División o el Jefe de la Sección.

#### C. CALIFICACIONES Y EXPERIENCIA

Educación secundaria o equivalente;

Buena experiencia del trabajo de documentación y biblioteca;

Buen conocimiento de las aplicaciones de las computadoras a la labor de documentación y biblioteca;

Excelentes conocimientos de español y francés o inglés, y buenos conocimientos del otro idioma;

Buena capacidad para redactar en español;

Capacidad para organizar métodos independientes de trabajo y trabajar en equipo sin estrecha supervisión.

---

Fuente: UNESCO.