



Asamblea General

Distr. general
12 de mayo de 1999
Español
Original: inglés

Quincuagésimo tercer período de sesiones

Tema 119 del programa

Gestión de los recursos humanos

Estructura de puestos de la Secretaría

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el párrafo 19 de la sección I de la resolución 52/220 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 1997, en la que se pidió al Secretario General que presentara un informe sobre la evolución de la estructura de puestos de la Secretaría durante los últimos diez años, la política de gestión de los recursos humanos orientada hacia el futuro y de aplicación a corto y mediano plazo que se propusiera adoptar con miras a rejuvenecer la Organización, y las repercusiones que esa política tendría en la evolución futura de la estructura de puestos. El presente informe no contiene estadísticas de los cinco últimos bienios.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1	3
II. Número de puestos autorizados	3	3
III. Variaciones estadísticas del número de puestos	3-5	3
IV. Política de gestión de los recursos humanos orientada hacia el futuro	6-9	3
V. Conclusión	10-12	4
 Anexo		
Puestos autorizados (de plantilla y temporarios) para los bienios de 1988-1989 a 1998-1999		5

I. Introducción

1. Este informe se presenta en cumplimiento del párrafo 19 de la sección I de la resolución 52/220 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 1997, en la que se pidió al Secretario General que presentara un informe sobre la evolución de la estructura de puestos de la Secretaría durante los últimos diez años, la política de gestión de los recursos humanos orientada hacia el futuro y de aplicación a corto y mediano plazo que se propusiera adoptar con miras a rejuvenecer la Organización, y las repercusiones que esa política tendría en la evolución futura de la estructura de puestos.

II. Número de puestos autorizados

2. El cuadro que figura en el anexo del presente documento contiene información histórica sobre el número de puestos autorizados (de plantilla y temporarios) durante los cinco últimos bienios. La información se refiere a los puestos autorizados en el presupuesto ordinario (secciones de gastos totales) y en la sección 3 de ingresos (actividades que producen ingresos). El análisis se circunscribe a las estadísticas correspondientes a los puestos del presupuesto ordinario.

III. Variaciones estadísticas del número de puestos

3. La estructura de puestos de la Secretaría forma parte del proceso de examen y aprobación del presupuesto por programas bienal, en el marco del plan de mediano plazo. Por ello, está estrechamente vinculada a los programas y subprogramas concretos establecidos por la Asamblea General. En consecuencia, las categorías concretas de puestos y el número de éstos dependen directamente de las funciones que haya de desempeñar cada entidad de organización encargada de las secciones correspondientes del presupuesto por programas. El Secretario General propone nuevos puestos con criterios sumamente selectivos al presentar el proyecto de presupuesto por programas.

4. De 1998 a 1999 el número total de puestos autorizados en la Secretaría disminuyó en 1.155 (un 11,7%). El número de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores disminuyó en 216 (un 5,6%). Durante el mismo período, el número de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos descendió en 939 (un 15,5%). Dentro del cuadro orgánico y categorías superiores, el número de puestos de categoría de Secretario General Adjunto ha permanecido relativamente constante, en tanto que el número de puestos

de categoría de Subsecretario General ha disminuido en un 18%. El número de puestos de categoría D-2 ha disminuido un 12%, los de categoría D-1 un 5%, los de categoría P-4 un 4%, los de categoría P-3 un 1,5% y los de categoría P-2/1 un 23%. El número de puestos de categoría P-5 ha aumentado un 0,6%. En el bienio 1998-1999 se registró una marcada reducción del número total de puestos. En el cuadro orgánico y categorías superiores, el número de puestos del último bienio se redujo en 343 en el bienio en curso, lo que equivale casi a un 9%. En el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, el número de puestos autorizados disminuyó en 1.204 durante los dos últimos bienios (un 19%).

5. La proporción de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores respecto del cuadro de servicios generales y cuadros conexos no ha variado esencialmente durante el último decenio. En el bienio 1988-1989, la proporción era de 39/61%. En el bienio 1998-1999, la proporción era de 41/59%. En el cuadro orgánico y categorías superiores, la proporción de funcionarios de las categorías P-1 a P-3 respecto del total era de 42/58% en el bienio 1988-1989, proporción que en el bienio 1998-1999 se cifró en 41/59%. La proporción de puestos con categoría de Director respecto del número total de puestos del cuadro orgánico registró asimismo escasas modificaciones durante el mismo período, ya que pasó de 9,2/90,8% en el bienio 1988-1989 a 9,1/90,9% en el bienio 1998-1999.

IV. Política de gestión de los recursos humanos orientada hacia el futuro

6. El panorama general de los objetivos del Secretario General a corto y a mediano plazo respecto de su política de gestión de los recursos humanos orientada hacia el futuro figura en su informe titulado "Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma"¹, en el que, entre otras cosas, pidió una estructura simplificada que evitará las duplicaciones y obtendrá mejores resultados; un personal y unos cuadros directivos responsables y con mayor poder; una Secretaría de las Naciones Unidas más ligera y eficiente; y una organización que fomentará la excelencia de la gestión y será responsable de alcanzar los resultados determinados por los Estados Miembros.

7. Posteriormente, durante el quincuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General expuso un plan estratégico y actualizado de gestión de los recursos humanos en su informe acerca de la reforma de la gestión de los recursos humanos². En ese documento, el Secretario General esbozó la dirección estratégica general, los trabajos que se estaban realizando y las medidas que tenía

previsto adoptar para seguir desarrollando un sistema moderno de gestión de los recursos humanos en la Organización. Los componentes de esa estrategia están interrelacionados y, considerados en conjunto, constituyen la política del Secretario General para revitalizar la Organización.

8. Hay varios aspectos de la estrategia de reforma de la gestión de los recursos humanos que están encaminados concretamente a captar y retener en la Organización a funcionarios subalternos del cuadro orgánico, lo que, en consecuencia, contribuirá al “rejuvenecimiento de la Secretaría”. Los programas en curso de promoción de las perspectivas de carrera para funcionarios subalternos del cuadro orgánico ya están produciendo consecuencias en ese grupo de funcionarios. En su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, el Secretario General manifestó el propósito de establecer un nuevo programa de promoción de las perspectivas de carrera del personal del cuadro orgánico a nivel de comienzo de carrera y de introducir un sistema de gestión de traslados con el objetivo concreto de proporcionar a ese personal esencial, al comienzo de su carrera la oportunidad de ampliar su experiencia, lo que daría lugar a mayores posibilidades de promoción de las perspectivas de carrera³.

9. Como parte integrante y elemento fundamental de la reforma de la gestión de los recursos humanos, la Secretaría ha perfeccionado un sistema de planificación de los recursos humanos para comparar tendencias en la evolución del personal de la Secretaría y mejorar la planificación en materia de sucesión.

V. Conclusión

10. En una época como la actual, en que se están modificando los mandatos de diversas entidades de la Secretaría, resulta difícil definir, para el conjunto de la Secretaría, una estructura de puestos óptima que no esté relacionada estrechamente con las necesidades del presupuesto por programas. En el marco de esa iniciativa, ha de considerarse que cada uno de los departamentos/oficinas es una entidad separada a los efectos de poner a disposición de los directores de los programas los recursos necesarios por lo que respecta tanto a los puestos como al personal. La modificación del papel y las funciones de los departamentos/oficinas dificulta la determinación en abstracto de una estructura de puestos óptima. Los elementos concretos de los mandatos de cada departamento/oficina determinan qué número de puestos se necesita dentro de cada categoría para cumplir el mandato correspondiente. Así pues, la estructura de puestos se hace eco de las decisiones adoptadas en el marco de los programas.

11. Tras haberse ampliado el sistema de planificación de los recursos humanos, el Departamento de Gestión está colaborando con los directores de los programas para analizar las tendencias de recursos humanos dentro de departamentos/oficinas concretos con objeto de prever las vacantes, determinar qué conocimientos especializados y competencias se pierden a causa de las jubilaciones y otras formas de eliminación natural de puestos y asegurarse de que la Organización está en condiciones de cumplir eficazmente sus mandatos actuales y futuros, sin dejar de atender a las necesidades de desarrollo y a las aspiraciones de carrera de los funcionarios individualmente considerados.

12. El Departamento de Gestión observará las modificaciones de la estructura de puestos de cada departamento/oficina y colaborará con los directores de los programas para asegurarse de que en las propuestas que se formulen respecto de los puestos se tendrán en cuenta no sólo las necesidades programáticas, sino también la necesidad de promoción de las perspectivas de carrera del personal. El Secretario General seguirá orientándose en las prioridades establecidas por los Estados Miembros en el proceso de aprobación del presupuesto por programas respecto de la futura estructura de puestos de la Organización.

Notas

¹ A/51/950 y Add.1 a 6.

² A/53/414.

³ *Ibíd.*, párr. 45.

Anexo

Puestos autorizados (de plantilla y temporarios) para los bienios de 1988–1989 a 1998–1999

(presupuesto ordinario)

Cuadro orgánico y categorías superiores	Total de las secciones de gastos						Sección 3 de ingresos: actividades que producen ingresos					
	1988–1989 ^a	1990–1991 ^b	1992–1993 ^c	1994–1995 ^d	1996–1997 ^e	1998–1999 ^f	1988–1989 ^a	1990–1991 ^b	1992–1993 ^c	1994–1995 ^d	1996–1997 ^e	1998–1999 ^f
SGA	27	28	21	23	24	26	–	–	–	–	–	–
SsG	22	20	16	16	16	18	–	–	–	–	–	–
D–2	85	84	78	83	83	75	–	–	–	–	–	–
D–1	267	266	274	279	270	253	1	1	1	1	1	1
P–5	667	662	679	704	719	671	2	2	1	2	2	2
P–4	1 145	1 140	1 146	1 175	1 185	1 098	7	7	7	6	7	9
P–3	1 059	1 072	1 079	1 127	1 150	1 044	10	10	10	10	10	7
P–2/1	565	555	535	538	517	436	8	8	8	7	5	5
Subtotal	3 837	3 827	3 828	3 945	3 964	3 621	28	28	27	26	25	24
Cuadro de servicios generales y cuadros conexos	6 059	6 057	6 089	6 324	6 048	5 120	138	138	137	134	113	110
Total*	9 896	9 884	9 917	10 269	10 012	8 741	166	166	164	160	138	134

^a Los datos del bienio 1988–1989 se han tomado de *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/44/6/Rev.1)*.

^b Los datos del bienio 1990–1991 se han tomado de *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/46/6/Rev.1)*.

^c Los datos del bienio 1992–1993 se han tomado de *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 6 A (A/48/6/Rev.1/Add.1)*.

^d Los datos del bienio 1994–1995 se han tomado de un documento no publicado en relación con las consignaciones revisadas.

^e Los datos del bienio 1996–1997 se han tomado de *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/52/6/Rev.1)* y de un documento no publicado.

^f Los datos del bienio 1998–1999 se han tomado de un documento no publicado.

^g La plantilla total incluye 22 puestos que se mantienen en la sección 39 de conformidad con las propuestas del informe sobre las estimaciones revisadas, tal como pidió la Asamblea General en su resolución 47/212, de 23 de diciembre de 1992 (véase A/C.5/47/88).