NACIONES UNIDAS

A

Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/51/705
4 de diciembre de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
Tema 120 del programa

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/96/7).

96-35604 (S) 131296 131296 161296

COMPARACIÓN DE LOS DIVERSOS MÉTODOS UTILIZADOS PARA CALCULAR LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Preparado por

Faith Bouayad-Agha
Homero L. Hernández

DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Ginebra
Noviembre de 1996

ÍNDICE

	Párrafos	Página
Siglas		3
Glosario de términos técnicos		4
Resumen comparativo de los organismos		7
Resumen, conclusiones y recomendaciones		8
I. INTRODUCCIÓN	1 - 3	14
II. COMPARACIÓN DE LOS DISTINTOS MÉTODOS DE CÁLCULOS Y REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA EN LAS ORGANIZACIONES INTERESADAS	4 - 66	14
A. Secretaría de las Naciones Unidas	4 - 11	14
B. Organización Internacional del Trabajo	12 - 16	16
C. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación	17 - 21	17
D. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	22 - 29	18
E. Organización de Aviación Civil Internacional	30 - 35	19
F. Organización Mundial de la Salud	36 - 41	20
G. Unión Postal Universal	42 - 44	21
H. Unión Internacional de Telecomunicaciones	45 - 47	22
I. Organización Meteorológica Internacional	48 - 49	23
J. Organización Marítima Internacional	50	23
K. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual	51 - 54	23
L. Organismo Internacional de Energía Atómica	55 - 60	24
M. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial	61 - 66	24
III. RESUMEN ESTADÍSTICO		25
Bibliografía		43

SIGLAS

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCAAP	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CNUAH (Hábitat)	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS

Cifra básica	Número fijo de puestos sujetos a distribución geográfica que sirve de base para el cálculo de los cupos. Según la práctica establecida, este número es ligeramente mayor que el número de puestos administrativamente disponibles (para cubrir las posibles fluctuaciones).
Factor cuota	Noción que se expresa en fracción o porcentaje y que indica la parte de la cifra básica que se distribuye entre los Estados miembros proporcionalmente a las cuotas que aportan al presupuesto ordinario.
Índice de representación insuficiente o excesiva	Noción cuantitativa que permite apreciar la disparidad entre la representación de un Estado y el punto medio o valor equidistante (situación ideal). Corresponde al valor de la desviación ponderada, multiplicado por el módulo de la desviación (o el cuadrado de la desviación dividido por el valor del punto medio, con el signo algebraico de la desviación).
Desviación, desviación ponderada	Diferencia entre el número de nacionales y el valor del punto medio o valor equidistante (con el signo algebraico +/-). La desviación ponderada es igual a la desviación expresada en función del valor del punto medio.
Representación equitativa	Situación en la cual el número de nacionales se aproxima lo más posible al punto medio (representación ideal).
Distribución para el cálculo de los cupos	Véase representación equitativa.

Fórmula para el cálculo de los cupos	En el método usado con más frecuencia, se calculan primero los valores equidistantes o puntos medios. 1. Si la metodología se basa en los dos factores principales, a saber, el factor condición de miembro y el factor cuota, el valor equidistante está constituido por las dos partes correspondientes a ambos factores. La parte del valor equidistante que corresponde a la condición de miembro es la misma para todos los Estados miembros, y se calcula dividiendo la parte de la cifra básica reservada para el factor condición de miembro por el número de Estados miembros: $$\frac{Cb \times Mb}{N}$$ donde Cb = cifra básica Mb = proporción correspondiente al factor condición de miembro (expresada como fracción decimal) N = Número de Estados miembros El resto de la cifra básica se distribuye proporcionalmente a la cuota que cada Estado miembro aporta al presupuesto ordinario: $$\frac{C_n \times Cb \times Cf}{100}$$ donde C_n = cuota que un Estado "n" aporta al presupuesto ordinario (expresada en porcentaje) Cb = Cifra básica Cf = Proporción correspondiente al factor cuota (expresada como fracción decimal) Las dos proporciones así calculadas y sumadas para cada Estado miembro representan el valor equidistante (o la representación geográfica ideal de cada Estado miembro). Los límites superior e inferior de los cupos se establecen en un determinado porcentaje (por ejemplo, un 15%) por encima y por debajo del valor equidistante, y se redondean al número entero más próximo. Los límites para los cupos más pequeños tienden a ser proporcionalmente algo mayores. 2. Si la metodología tiene en cuenta el factor población, el valor equidistante se aumenta en forma correspondiente; la manera más común de calcular el aumento es la siguiente: $$\frac{Pob_n \times Cb \times Pf}{Pop\ total}$$ donde Pob_n = Población de un Estado "n" Cb = Cifra básica Pf = Proporción correspondiente al factor población (expresada como fracción decimal)

Puestos sujetos a distribución geográfica	Normalmente, puestos del cuadro orgánico financiados con cargo al presupuesto ordinario de una organización, excluidos los puestos de idiomas (intérpretes, traductores y revisores).
Factores principales	Característica atribuida al factor condición de miembro y al factor cuota.
Factor condición de miembro	Derecho de cada Estado miembro a cierto número de puestos (igual para todos los Estados). Se puede expresar como una fracción o un porcentaje para determinar la parte de la cifra básica que se distribuirá entre los Estados miembros.
Factor población	Concepto que indica la parte de la cifra básica que se ha de distribuir entre los Estados miembros proporcionalmente a su población.
Cupo	Número de puestos asignados a un Estado miembro con arreglo al sistema de distribución geográfica de una organización. Comprende una media deseable (punto medio o valor equidistante) y un intervalo aplicable (límites superior e inferior).
Situación de la representación	Relación entre el número de nacionales de un Estado miembro empleados en una organización y los límites del cupo de ese Estado: (+) representación excesiva o superior a la normal (el número excede del cupo máximo) (=) representación normal (el número está dentro de los límites del cupo) (-) representación insuficiente o inferior a la normal (el número está por debajo del cupo mínimo) (0) representación nula (no hay ningún nacional empleado)
Escala de cuotas o cuota	Contribución de un Estado miembro al presupuesto ordinario, expresada en porcentaje.
Ponderación, sistema de	Sistema de distribución (geográfica) que tiene en cuenta la categoría de los puestos ocupados por los nacionales de cada Estado miembro. Puede aplicarse de manera independiente sin interferir con el sistema principal. Permite tener en cuenta la promoción de las perspectivas de carrera en la distribución geográfica.

Resumen comparativo de los organismos

(Análisis sintético basado en el informe del CCCA de 1994 y en los informes de entrevistas realizadas por la DCI)

Organización[a]	Número de Estados miembros	Personal							Cupo				
		Cuadro orgánico y categorías superiores				Personal total (todas las categorías)	Número de funcionarios por Estado miembro		Proporción de los factores componentes (porcentaje)			Límites superior e inferior + / - %	Cupo mínimo
		Sede y otras oficinas permanentes	Total	Puestos sujetos a distribución geográfica			Puestos sujetos a distribución geográfica	Personal total (incluido el cuadro de servicios generales)	Factores principales[b]		Factor población		
				Número de puestos	Porcentaje del total				Condición de miembro	Cuota			
Secretaría de las Naciones Unidas[c]	185	4 085	4 947	2 550	51,5	14 625	13,8	79,1	40	55	5	15	2-14
PNUD[d]	185	1 519	1 946	..	..	7 376	..	39,9	.	..	..	..	..
ACNUR[d]	185	464	1 008	..	..	2 789	..	15,1	..	..	..	..	..
UNICEF[d]	185	974	1 248	..	..	4 461	..	24,1	..	..	..	..	..
OIT[e]	171	700	1 111	655	59,0	2 767	3,8	16,2	26[b]	74[b]	..	25	1-2
FAO[f]	169	1 399	1 974	895	45,3	5 286	5,3	31,3	19[b]	81[b]	..	25, gradual	1
UNESCO[g]	184	974	994	741	74,5	2 530	4,0	13,8	70	30	..	25	2-4
OMS[h]	189	1 125	1 602	1 264	78,9	4 489	6,7	23,8	40	55	5	15	1-8
OACI[i]	183	304	304	262	86,2	756	1,4	4,1	46,6[b]	53,4[b]	..	0	1
UPU[i]	189	93	94	65	69,1	187	0,3	1,0	100	..	..	..	..
UIT[j]	182	267	295	240	81,4	744	1,3	4,1	..	..	..	..	..
OMM[i]	178	135	151	106	70,2	337	0,6	1,9	..	..	..	..	..
OMI[d]	155	109	117	67	57,3	320	0,4	2,1	..	..	..	..	..
OMPI[i]	154	145	145	135	93,1	427	0,9	2,8	25	75	..	10	..
ONUDI	167	396	562	313	55,7	1 670	1,9	10	40	55	5	15	1-2
OIEA[k]	122	729	729	630	86,4	1 878	5,2	15,4	..	100	..	..	..

[a] Estas organizaciones no corresponden a todo el sistema de las Naciones Unidas, a diferencia de la base de datos del CCCA usada en el presente informe.

[b] En el caso de las organizaciones que aplican una metodología basada esencialmente en la escala de cuotas, la proporción se determina en función del número de Estados miembros y del cupo mínimo.

[c] Se ha establecido un grupo de trabajo de composición abierta para estudiar la fórmula para determinar la representación geográfica equitativa de los Estados miembros en la Secretaría.

[d] Principio empírico de distribución geográfica.

[e] La representación geográfica por región se revisa periódicamente.

[f] El sistema se basa esencialmente en una representación ponderada con arreglo a la categoría de los puestos ocupados por los nacionales de cada Estado miembro.

[g] El principio de representación geográfica a nivel regional se mantiene especialmente para los puestos de categoría superior.

[h] La cifra básica incluye puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios.

[i] En vista del número relativamente pequeño de puestos sujetos a distribución geográfica, se prevé que dos terceras partes de los Estados miembros estén representados con arreglo al plan de mediano plazo.

[j] Distribución geográfica empírica sobre la base del principio regional.

[k] El sistema de distribución geográfica se basa esencialmente en la escala de cuotas.

Resumen, conclusiones y recomendaciones

El presente informe tiene tres objetivos principales: señalar el problema, invitar a la reflexión al respecto y sugerir varias propuestas (principalmente sobre la base de la experiencia acumulada en diversas organizaciones del sistema). Se consideró que sería prematuro elaborar opciones distintas de las que ya se han ensayado en las diversas organizaciones y que se resumen en el "Glosario de términos técnicos". Lógicamente, el paso siguiente consistiría en elaborar algunas otras fórmulas, teniendo en cuenta la situación particular de cada organización (es decir, tamaño y otros elementos denominados más adelante "nivel de desarrollo" o "atmósfera reinante"), y haciendo hincapié en la eficiencia en función de los costos.

En las cartas, estatutos y constituciones de la mayoría de las organizaciones y organismos internacionales del sistema de las Naciones Unidas se proclama el principio de la equidad en la composición de sus secretarías, con arreglo al cual la contratación de funcionarios debe realizarse sobre una base geográfica lo más amplia posible. La mayoría de los funcionarios del sistema están empleados por las Naciones Unidas propiamente dichas, cuya Carta estipula, en el párrafo 3 de su Artículo 101, 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."

En ninguna parte se define el concepto de equidad ni se dan parámetros para su evaluación. Por consiguiente, se han formulado sistemas empíricos para medir hasta qué punto se han alcanzado ciertos objetivos establecidos a priori para la contratación de personal en las diversas secretarías.

Desde el comienzo, los órganos rectores de las diversas organizaciones han tratado de definir los puestos que deberían estar sujetos a una distribución geográfica equitativa. Este ha sido un factor decisivo en la determinación del alcance del principio de la distribución geográfica. Todas las organizaciones han excluido al cuadro de servicios generales de la aplicación del principio. Todas las organizaciones, excepto la OMS, también excluyen todos los puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. Las secretarías con puestos de idiomas (por ejemplo, traductores e intérpretes) los excluyen de la aplicación del principio de la distribución geográfica, so pretexto de que los conocimientos lingüísticos que estos puestos requieren hacen difícil aplicar el principio a esa categoría de personal. Se considera que ciertos órganos relativamente autónomos, como el PMA, el ACNUR, el UNICEF y el PNUD, están exentos de la aplicación de ese principio. Por último, la distribución geográfica no se tiene en cuenta para nombramientos de menos de un año de duración, independientemente del puesto de que se trate. Como resultado de esos diversos criterios, aunque el principio de la distribución geográfica equitativa en las secretarías tiene aceptación

universal, se aplica a menos del 20% de los puestos ocupados. En vista de esta situación, las organizaciones tal vez deseen estudiar la posibilidad de ampliar el principio de la distribución geográfica al mayor número posible de puestos, incluidos los que tradicionalmente no se consideran sujetos a distribución geográfica.

Hasta ahora, los cupos y los límites convenientes se han calculado exclusivamente sobre una base nacional, o sea para cada Estado miembro. No se ha aplicado un cupo regional, excepto en la UPU. Como puede observarse del cálculo de los cupos país por país, se ha dado preferencia al factor cuota. Como se señaló en un estudio anterior de la DCI, cerca de las dos terceras partes de los presupuestos de las organizaciones internacionales se destinan a pagar los sueldos de sus funcionarios. Por definición, los funcionarios gastan esos sueldos en sus lugares de destino. Los inspectores consideran que la introducción de un criterio nuevo, que tuviera en cuenta no sólo las contribuciones de los Estados al presupuesto de una organización sino también el lugar donde se gastan los fondos contribuiría positivamente al concepto de una distribución geográfica equitativa.

Si así lo exigieran consideraciones políticas, la organización de los Estados miembros en grupos se podría hacer con otros criterios (tales como el nivel de su representación). Esto podría ser de interés para las organizaciones más pequeñas con pocos funcionarios, ya que es imprescindible recurrir a algún tipo de agrupación para poder compilar estadísticas válidas.

Esas dos ideas son difíciles de aplicar aún en las organizaciones que más han avanzado en la gestión de la representación geográfica. Actualmente, sólo una organización, la OMS aplica el principio de la distribución geográfica a ciertos tipos de puestos extrapresupuestarios. Por ese motivo los inspectores no han incluido este tema en la sección de recomendaciones del presente informe, conscientes de que antes de poder aplicarlo, sería preciso tomar muchas otras medidas.

Una vez que se ha establecido la cifra básica para los puestos sujetos a distribución geográfica, las organizaciones usan diversos parámetros para determinar cupos para cada Estado miembro, que indican el número de puestos que deberían ocupar los nacionales de dicho Estado, y si ello debe considerarse como una representación adecuada. Esto significa que un cupo especifica un cierto número de puestos, todos los cuales se consideran equivalentes entre sí. Sin embargo, hay que señalar una excepción particularmente importante. La FAO aplica el principio de que un puesto en el extremo inferior de la escala jerárquica no debe tener el mismo peso que un puesto en el extremo superior. Por consiguiente se ha asignado un sistema de puntos para cada categoría de puestos, y el cupo se puede expresar en número de puntos y no de puestos. Luego, para evitar que el sistema sea excesivamente rígido, las secretarías han decidido considerar el cupo como un valor equidistante entre dos límites convenientes que determinan un intervalo. Los límites convenientes son: el número máximo y mínimo de puestos (o puntos, según corresponda), más allá de los cuales se considera que el Estado de que se trata está excesivamente representado o insuficientemente representado.

Cabe señalar que el principio de la ponderación de puestos ya se está usando, de hecho, en todo el sistema de las Naciones Unidas. Se aplica en general en forma empírica (con la excepción de la FAO y, hasta cierto punto, en las Naciones Unidas), especialmente para la contratación en las categorías superiores. Estas decisiones se toman sistemáticamente sobre la base de definiciones puramente subjetivas tales como "muchos", "pocos", "suficientes", "insuficientes", etc., que son conceptos un tanto vagos para determinar si la representación geográfica es equitativa. Añadiendo la ponderación de puestos a la práctica actual se tendría un instrumento para hacer una medición más objetiva. La ponderación de los puestos se podría aplicar para complementar cualquier sistema que no tuviera en cuenta oficialmente la categoría de los puestos. Ese sistema permitiría reflejar todos los aspectos del adelanto profesional en la distribución geográfica. Al estar basado en criterios claramente definidos y no en consideraciones arbitrarias, proporcionaría una base eficaz y universal para la contratación.

En diversos grados, las organizaciones aplican tres factores para determinar el punto medio o valor equidistante correspondiente a cada Estado miembro. El factor que se aplica más frecuentemente es, por supuesto, la condición de miembro, factor imprescindible para asignar límites convenientes de puestos sujetos a distribución geográfica. Los inspectores observan que todas las organizaciones tienen en cuenta la condición de miembro de cada Estado, y reservan un cierto porcentaje de puestos sujetos a distribución geográfica que se distribuye con arreglo a este factor. Esta práctica varía de una organización a otra; por ejemplo, en la Secretaría de las Naciones Unidas el 40% de los puestos sujetos a distribución geográfica se distribuyen con arreglo al factor condición de miembro, frente al 100% en la Unión Postal Universal (UPU).

También se consideran otros dos factores: las cuotas de los Estados miembros y sus características demográficas.

El nivel de la cuota es, estrictamente hablando, un factor inherente de la condición de miembro de un Estado, ya que cada Estado miembro paga su cuota con arreglo a una escala de cuotas aprobada por el órgano rector de la organización. Las proporciones correspondientes al factor cuota y el factor condición de miembro están relacionadas entre sí y pueden ser fijas, es decir, con límites establecidos a priori, o flotantes, es decir, estableciendo las proporciones a posteriori, sin límites fijos. El valor de estas dos proporciones relacionadas entre sí varía considerablemente de una organización a otra. Por ejemplo, en el caso de las organizaciones con proporciones fijas, la proporción correspondiente al factor cuota varía entre un 30% para la UNESCO y un 75% para la OMPI.

Otro factor que se considera al establecer la distribución geográfica son las características demográficas de cada Estado miembro. En la medida de lo posible, las organizaciones deben velar por que los Estados miembros estén representados en consonancia con sus características demográficas y aprovechar en todo lo posible la diversidad cultural existente. Las Naciones Unidas son la organización que asigna el porcentaje más elevado de puestos con arreglo a este criterio (5%). Parecería que, por el momento, hay varias organizaciones que no lo tienen en cuenta.

Se ha esbozado más arriba un sistema que aplica diversos criterios, aprobados por los órganos legislativos, e impone a las secretarías relativamente pocas limitaciones en materia de distribución geográfica. Las secretarías deben informar periódicamente a los órganos legislativos acerca del cumplimiento de estas exigencias, según lo consideren apropiado. Los órganos legislativos pueden formular recomendaciones para rectificar las deficiencias observadas en una situación concreta. En la práctica actual no parece que en general esas exhortaciones de los órganos legislativos surtan mucho efecto en lo que se refiere a corregir deficiencias en materia de distribución geográfica. Antes de que los órganos legislativos pasen a formular recomendaciones, es importante señalar el principal objetivo del presente informe, que es determinar los principios que permitan incluir el mayor número posible de elementos en cualquier metodología que se utilice para calcular el cupo de puestos para cada Estado miembro de modo que se logre una distribución geográfica equitativa. El motivo para perfeccionar la metodología del cálculo de los cupos para cada Estado miembro es el ingreso de varios nuevos Estados en las Naciones Unidas, en particular los Estados de reciente independencia. La llegada de esos nuevos Estados miembros exige que se preste atención inmediata y adecuada al problema de cómo lograr una distribución geográfica equitativa, teniendo presente que los cambios que se han producido recientemente en el mundo han dado lugar a un aumento del número de Estados miembros, mientras que el número de puestos sujetos a distribución geográfica ha permanecido constante o está disminuyendo.

Un estudio detallado, sobre la base de una serie amplia de análisis comparativos, ha revelado que la modificación de los diversos sistemas de distribución geográfica de puestos en el sistema de las Naciones Unidas requiere un planteamiento gradual, tal como lo han propuesto los inspectores. Dicho esto, algunas ideas audaces, que se indican a continuación, deberían ser objeto de atenta reflexión, que podría preparar el terreno para proseguir el examen de la delicada cuestión de la representación geográfica. Estas ideas no deben considerarse directrices para la adopción inmediata de medidas.

Teniendo presentes esas consideraciones, los inspectores desean hacer las recomendaciones siguientes:

RECOMENDACIÓN 1: Para asegurar una interpretación y una aplicación más justas del principio de la distribución geográfica en la contratación del personal de las organizaciones, cuya vocación y cuya misión son universales, los factores básicos tales como el factor condición de miembro y el factor cuota deberían aplicarse por lo menos con arreglo a una proporción fija. Se podría examinar más cuidadosamente la posibilidad de aplicar los principios de las características demográficas y de la ponderación por categoría de los puestos. en los casos en que la aplicación de dichos principios para cada Estado miembro planteara problemas técnicos o estadísticos, se debería insistir en la constitución de grupos regionales y subregionales. Como mínimo, los puestos directivos de alto nivel se deberían distribuir por igual entre las regiones geográficas del mundo, según lo determine cada organización.

En vista del número cada vez menor de puestos en la cúspide de la pirámide administrativa, sería conveniente aplicar un principio de rotación, particularmente en las categorías superiores. Con arreglo a este principio, después de cierto período un puesto no podría ser ocupado por una persona de la misma nacionalidad o del mismo grupo de Estados miembros que su predecesor. A ese respecto, el Secretario General ya ha anunciado que aplicará un sistema de rotación a sus Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales.

RECOMENDACIÓN 2: En vista de las consideraciones y recomendaciones anteriores, parece ser evidente que un puesto de una determinada categoría en un cuadro dado no puede compararse con otro de categoría distinta en el mismo cuadro, ni mucho menos con un puesto en un cuadro distinto. Por consiguiente, sería conveniente adoptar un principio de ponderación, asignando un coeficiente a cada categoría de cada cuadro. Se podría considerar el sistema que se está aplicando actualmente en la FAO, sin perjuicio de cualquier otro sistema equitativo similar, como el que se ha propuesto en el Consejo Ejecutivo de la UNESCO. Un sistema equitativo de ponderación por categoría permitiría racionalizar la práctica de los nombramientos en las categorías superiores, como ya se hace empíricamente en las organizaciones de las Naciones Unidas.

RECOMENDACIÓN 3: Para preservar la universalidad y objetividad esenciales que cabe esperar de las organizaciones internacionales, las contribuciones voluntarias de los Estados miembros no deberían ir acompañadas de presiones ni condiciones en lo que respecta a la contratación de nacionales de un determinado país o región para ejecutar los proyectos o programas financiados con cargo a esos recursos extrapresupuestarios. A ese respecto, cabe señalar que es preciso evitar cuidadosamente toda posibilidad de acentuar un nivel de representación excesivo.

RECOMENDACIÓN 4: A fin de evitar la situación extrema de una representación excesiva, las secretarías de las organizaciones internacionales deberían tener cuidado al aceptar los servicios de nacionales de cualquier país (sea o no Estado miembro) proporcionados gratuitamente para realizar tareas que en condiciones normales se confiarían a funcionarios contratados por las propias organizaciones. Esa solución podría considerarse únicamente con carácter de excepción cuando la ejecución del programa no justificara la asignación de un funcionario internacional a tiempo completo o a tiempo parcial. En cualquier caso, no se debe permitir que esa forma excepcional de participación de los Estados miembros llegue a ser una manera indirecta de integrar a este personal por contrata en el cuerpo de funcionarios.

RECOMENDACIÓN 5: A primera vista, puede parecer más difícil aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa en organizaciones del sistema con plantillas reducidas. En el caso más extremo, una organización puede tener menos puestos de plantilla que Estados miembros. Con todo, esa situación no debería ser óbice para la aplicación del principio. Los inspectores desean recomendar el uso de un factor "tiempo que un puesto ha sido ocupado" por un funcionario de una nacionalidad determinada: en vez de medir la distribución geográfica de los puestos todos los años, sería preferible considerarla durante un período de varios años. Durante ese período, los puestos habían podido estar ocupados por funcionarios de diversas nacionalidades. La distribución geográfica así medida durante cierto período dará una mejor indicación del modo en que se está aplicando en la práctica el principio de la distribución geográfica equitativa.

Por último, cabe señalar que los inspectores han incluido todos los elementos esenciales para su consideración en las recomendaciones, que deben considerarse propuestas que se podrían aplicar paulatinamente sobre la base de una serie de decisiones tomadas con arreglo a la atmósfera reinante en cada organización.

En aras de la transparencia, los inspectores desearían subrayar que tras haber estudiado la situación actual consideran que sería necesario emprender un estudio complementario concreto para elaborar opciones metodológicas viables para el cálculo de una fórmula de distribución geográfica que tuviera en cuenta los criterios más generalmente aceptados. Los inspectores consideran que ese enfoque ofrecería a cada organización una opción con arreglo a su propio nivel de "desarrollo" en materia de gestión de la representación geocultural.

I. INTRODUCCIÓN

1. Atendiendo a una solicitud de la UNESCO, la Dependencia Común de Inspección agregó a su programa de trabajo para 1995 una comparación de los métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La UNESCO consideraba necesario mejorar el sistema que se utilizaba para fijar los cupos asignados normalmente a cada Estado Miembro, habida cuenta del aumento del número de nuevos Estados que habían pasado a ser miembros de las organizaciones en los últimos años y de las restricciones presupuestarias cuyos efectos se continuaban sintiendo y que limitaban el número de puestos que tradicionalmente estaban disponibles para distribución geográfica. Se recordará que ya en 1963 la Asamblea General revisó el sistema de cálculo de los cupos cuando muchos nuevos Estados se convirtieron en Miembros de la Organización como consecuencia directa del proceso de descolonización. Análogamente, en 1992, la Asamblea General, en su resolución 47/226, de 8 de abril de 1993, estableció un Grupo de Trabajo de composición abierta de la Quinta Comisión encargado de examinar la fórmula de determinar la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría. El Grupo tenía que desempeñar su labor de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, en el que se estipula 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."

2. La comparación de los métodos de cálculo a que se refiere el presente informe tiene como finalidad determinar las características más destacadas de los distintos métodos que utilizan las organizaciones del sistema, de manera que puedan formularse medidas para mejorar la equidad de la representación geográfica en esas organizaciones si así lo desean sus respectivos Estados miembros.

3. Si bien en la solicitud de la UNESCO se sugería una comparación de los sistemas aplicados por las Naciones Unidas, la OIT, la UNESCO, la OMS, la OACI, la ONUDI y el OIEA, los Inspectores consideraron que también sería útil incluir breves referencias a los sistemas o situaciones vigentes en otras organizaciones como la UPU, la UIT, la OMM, la OMI y la OMPI, así como en organizaciones en las que la representación geográfica de los Estados miembros no se basa en un sistema o en un cupo determinados oficialmente, como el PMA y, más particularmente, el PNUD, el UNICEF y el ACNUR, en las propias Naciones Unidas, ya que se considera que esos órganos quedan exentos de un sistema de este tipo.

II. COMPARACIÓN DE LOS DISTINTOS MÉTODOS DE CÁLCULO Y REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA EN LAS ORGANIZACIONES INTERESADAS

A. Secretaría de las Naciones Unidas

4. La característica particular del sistema vigente es la determinación de unos límites convenientes que se asignan a cada Estado Miembro. El sistema es fruto de un lento proceso de evolución. El intervalo correspondiente viene determinado por dos cifras, que representan el número mínimo y máximo de puestos

que deben ser ocupados por nacionales del Estado de que se trata para que éste se considere adecuadamente representado en la Secretaría.

5. Se recordará que en 1947 la Asamblea General, en su resolución 153 (II), de 15 de noviembre de 1947, afirmó que en virtud del carácter internacional de la Secretaría, y con el fin de evitar el predominio indebido de prácticas nacionales, la línea de conducta y los métodos administrativos de la Secretaría deberían en sumo grado reflejar el acervo de las diversas culturas y de la competencia técnica de todas las naciones Miembros, y beneficiarse de ellas. Nunca se podrá insistir lo suficiente en la importancia fundamental que hay que asignar al carácter universal de la Organización, y por ende a la representación más amplia posible de todas las culturas y de la diversidad característica de los Estados Miembros, para que la Secretaría funcione independientemente y refleje plenamente la riqueza de los muchos componentes de la Organización y al mismo tiempo se impida la preponderancia de cualquier país o grupo de países que pudiera considerar que tiene el deber de asumir responsabilidades decisivas.

6. En su resolución 1852 (XVII), de 19 de diciembre de 1962, la Asamblea General definió tres factores esenciales para el establecimiento de los límites convenientes: a) la condición de Miembro de la Organización; b) el factor población (que podría calcularse sobre una base regional); y c) el factor cuota, es decir, las contribuciones que pagan los Estados Miembros al presupuesto de la Organización. También cabe señalar que la Asamblea General destacó la necesidad de tener en cuenta la importancia relativa de los puestos de diversas categorías y la necesidad de una distribución regional más equilibrada del personal de los grados D-1 y superiores.

7. Después de sufrir varias modificaciones, el actual sistema de cálculo de los límites convenientes se basa en la resolución 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987. A continuación se describe el funcionamiento del sistema, que se ha venido aplicando desde el 1° de enero de 1988.

8. Un número de puestos (la cifra básica) queda reservado para la distribución geográfica y sirve de base para los cálculos que siguen. Actualmente la cifra básica es de 2.700 puestos. Los puestos que ocupan funcionarios con conocimientos lingüísticos especiales y funcionarios del Servicio Móvil y del cuadro de servicios generales y categorías conexas quedan excluidos, así como los puestos cuyos titulares tienen nombramientos por períodos inferiores a un año y los "funcionarios contratados específicamente para prestar servicios en misiones, funcionarios designados para prestar servicios limitados al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) o al Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat), funcionarios nombrados, previa consulta entre organismos, para ocupar puestos financiados por varios organismos, el personal de los proyectos de cooperación técnica y los funcionarios nacionales que prestan servicios en los centros de información de las Naciones Unidas". (Véase A/48/559, párrs. 11 y 12; véase también A/49/527.)

9. También quedan excluidos de la distribución geográfica los funcionarios adscritos a las secretarías de órganos subsidiarios de las Naciones Unidas que tienen un régimen especial en lo relativo a los nombramientos. Éstos órganos son el PNUD, el ACNUR, el UNITAR, el OOPS, el CCI, la CAPI, la CIJ y la UNU.

10. El 40% de los puestos reservados para la distribución geográfica están preasignados para ser distribuidos entre los Estados Miembros sobre la base de su condición de Miembro de la Organización. Así, la cifra de 2.700 se divide por el número de Estados Miembros y el resultado es el número de puestos reservados a cada Miembro. A éstos se añaden los puestos asignados sobre la base del factor "población": el 5% de los puestos están reservados para este

propósito y el número de puestos correspondiente a cada Estado Miembro se calcula en función de su población. Lo mismo se aplica al factor "cuota", para el cual se reserva el 55% restante de la cifra inicial, es decir, 1.485 puestos. El número de puestos que se asigna de esta manera a cada Estado Miembro se denomina punto medio. Los límites convenientes se calculan a partir de este punto medio, estableciendo un límite superior y un límite inferior del 15% por encima y por debajo de esa cifra, respectivamente. No obstante, se considera que el límite inferior nunca deberá estar por debajo de los 4,8 puestos y que el límite superior no deberá estar por debajo de los 14 puestos.

11. Al formular el método de cálculo descrito, la Asamblea General decidió examinar la cuestión de los límites convenientes en su siguiente período de sesiones a la luz de las opiniones de los Estados Miembros sobre la paridad entre los factores "condición de miembro" y "cuota", y la posibilidad de aumentar la ponderación porcentual asignada al factor "población".

B. Organización Internacional del Trabajo

12. El sistema aplicado en la OIT se basa sólo en dos criterios, a saber, la condición de miembro y las contribuciones al presupuesto de la organización, de los cuales el segundo es el preponderante.

13. Con respecto al factor "condición de miembro" el sistema de la OIT, a diferencia del de la UNESCO, funciona a posteriori. Se asigna un puesto a cualquier Estado miembro que aporte el 0,20% o menos del presupuesto de la organización. El número de puestos reservados de este modo depende directamente del número de Estados afectados, el cual, por definición, puede variar entre un ciclo presupuestario y otro. El número total de esos puestos se resta del número total de puestos que deben cubrirse y que están sujetos a distribución geográfica en un determinado ejercicio presupuestario. Para determinar los límites convenientes de los países de que se trate, el número de puestos del límite superior del intervalo se fija en dos. Por tanto, es probable que cada país tenga por lo menos uno o dos funcionarios gracias a la aplicación de este criterio.

14. Para los países cuyas cuotas son superiores al 0,2% del presupuesto anual, el número mínimo de puestos en sus límites convenientes viene determinado únicamente por sus contribuciones al presupuesto. El límite superior del intervalo se obtiene sumando un 25% al mínimo obtenido mediante el procedimiento descrito anteriormente. Se aplica un factor de corrección en el caso de los Estados que aportan más del 10% del presupuesto total: en vez de sumar el 25%, se resta el 25% de la cifra obtenida utilizando el método descrito anteriormente.

15. A título de ejemplo, se presentan tres situaciones hipotéticas:

a) Primer caso: un país que aporte el 0,2% del presupuesto. Tendrá derecho a unos límites convenientes de más del 0,2%;

b) Segundo caso: un país que aporte más del 0,2% del presupuesto pero menos del 10% (el 5%, por ejemplo). Tendrá derecho al 5% de los puestos restantes después de deducir del número total de puestos sujetos a distribución geográfica (por ejemplo, 650) el número reservado para todos aquellos Estados miembros cuyas cuotas sean iguales o inferiores al 0,2% (por ejemplo, 140). Así pues, 650 menos 140 equivale a 510, y el país tendrá derecho al 5% de esos 510 puestos. La cifra obtenida de este modo representa el mínimo de los límites convenientes;

c) Tercer caso: un país que aporte más del 10% (por ejemplo, el 12%). Tendrá derecho al 12% de los 510 puestos. La cifra obtenida de este modo representa el máximo de los límites convenientes; el mínimo se obtiene restando el 25% de esa cifra.

16. No se tiene en cuenta el factor población ni se aplica ningún sistema de ponderación.

C. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

17. Reconociendo, al igual que las demás organizaciones, la necesidad de una representación geográfica más amplia posible en la contratación, la FAO ha adoptado un sistema que presenta ciertas características especiales. En realidad, el concepto está consagrado en el párrafo 3 del Artículo VII de la Constitución de la FAO, que dispone lo siguiente: "El Director General deberá tener en cuenta, al elegir el personal, la conveniencia de reclutarlo conforme a la más amplia base geográfica, sin dejar de atender de modo primordial a su eficacia y competencia técnica".

18. La representación de un Estado miembro viene determinada directamente por su contribución al presupuesto ordinario. Sin embargo, no todos los puestos sujetos a distribución geográfica reciben el mismo tratamiento. Se asigna un sistema de puntos a cada puesto, según su importancia. Un puesto P-1 supone 1 punto; un P-2, 2; un P-3, 4; un P-4, 6; un P-5, 8; un D-1 o D-2, 10; y un Subdirector General o Director General Adjunto.

19. Por lo tanto, la representación depende del número total de puestos ocupados, el cual representa cierto número de puntos. Los puntos correspondientes a los puestos ocupados por un determinado Estado miembro se calculan y se comparan con el porcentaje de puntos que deberían haberse asignado al Estado sobre la base de su contribución al presupuesto ordinario.

20. En este contexto, se dice que un país está adecuadamente representado:

a) Si aporta el 10% o menos del presupuesto y su representación se encuentra entre el 25% por debajo y el 50% por encima de la representación que debería haber tenido de conformidad con el porcentaje del presupuesto que aporta;

b) Si aporta más del 10% pero menos del 20% del presupuesto ordinario y su representación se encuentran entre el 25% por debajo y el 25% por encima de la representación que debería tener de conformidad con el porcentaje del presupuesto que aporta;

c) Si aporta más del 20% del presupuesto ordinario de la organización y su representación se encuentra entre el 25% por debajo y el 0% por encima de la representación que debería tener en función directa del porcentaje del presupuesto que aporta.

21. Los informes sobre la representación geográfica sólo tienen en cuenta el número de Estados y si todos los Estados miembros tienen o no por lo menos un funcionario que ocupa un puesto. Los cálculos se realizan como se ha indicado con respecto al número de puestos efectivamente ocupados durante un año por lo menos, y no al número total de puestos que deberían estar sujetos a distribución geográfica. En el caso de que un puesto esté ocupado por un funcionario de una

categoría inferior a la que corresponde el puesto, se cuentan los puntos correspondientes a la categoría del funcionario.

D. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

22. Al igual que las Naciones Unidas, la UNESCO tiene el mandato de respetar el principio de la distribución geográfica equitativa.

23. Las normas vigentes en la UNESCO también son consecuencia de un largo proceso de evolución. Inicialmente, la UNESCO aplicaba un sistema de distribución geográfica que se basaba exclusivamente en la ponderación de puestos, lo cual significa que a cada categoría de puestos sujetos a distribución geográfica se le asignaba un número de puntos correspondiente a su importancia. Este principio se abandonó en 1960 (decisión 56/EX/11 del Consejo Ejecutivo, párrafo 5) y la representación pasó a depender directamente de las contribuciones al presupuesto de la UNESCO; el 1% del presupuesto correspondía al 1% de los puestos en la asignación básica. Al mismo tiempo, se acordó que no se podían asignar a un país menos de dos puestos y que el número máximo a que tenía derecho un país equivalía a un "punto medio" determinado en función de la contribución al presupuesto más el 25%. Análogamente, el número mínimo de puestos que podían asignarse sería el mismo "punto medio" menos el 25%. Sin embargo, el margen del 25% superior no se asignaba a un país que aportase más del 10% del presupuesto.

24. A partir de 1974 se adoptó un sistema de planificación de la contratación, en parte para garantizar la distribución geográfica más equitativa posible. El plan más reciente en vigor es el que se estableció para los años 1990 a 1995. El número mínimo de puestos ha variado a lo largo de los años y actualmente se encuentra en cuatro puestos por país, con una variación que corresponde al número de miembros de la organización y oscila entre un mínimo de dos y un máximo de seis puestos.

25. Las normas actuales sobre representación equitativa se basan en dos criterios: el primero es la cifra básica de puestos sujetos a distribución geográfica y el segundo es el concepto de un punto medio o número de puestos que pueden asignarse a cada Estado miembro, el cual a su vez se rige exclusivamente por dos factores, a saber, la condición de miembro de la organización, que automáticamente da derecho a un Estado a un cupo mínimo, y la magnitud de la contribución de un Estado miembro determinado al presupuesto de operaciones.

26. La cifra básica es el número de puestos que teóricamente están sujetos a distribución geográfica. La fija la Conferencia General de la UNESCO y se aplica sólo al cuadro orgánico y a las categorías de oficial principal y Director (incluidos los puestos de Director General Auxiliar); se excluyen los puestos "lingüísticos" y de servicios generales. El número de puestos de la cifra básica propiamente dicha era de 400 en 1961, cuando la organización tenía 100 Estados miembros. Llegó a un máximo de 1.100 en 1984, cuando la organización tenía 161 Estados miembros, y se redujo al nivel actual de 850 puestos al 1° de enero de 1990. No obstante, cabe señalar que la cifra básica no equivale al número de puestos incluidos en el presupuesto y sujetos efectivamente a distribución geográfica. En 1974 había efectivamente 852 puestos sujetos a distribución geográfica, en relación con una cifra básica de 800; en 1988 se invirtió la diferencia, ya que efectivamente sólo había 700 puestos, que correspondían a una cifra básica de 1.100.

27. El punto medio de cada Estado miembro o, más correctamente, su cupo, está en función, en primer lugar, de su condición de miembro y también de la magnitud de su contribución al presupuesto de operaciones. En su 27ª reunión, la Conferencia General de la UNESCO abandonó el principio a posteriori que regía la importancia relativa de los factores "condición de miembros" y "cuota", con arreglo al cual algunos puestos reservados para Estados miembros cuyas cuotas fueran inferiores a un porcentaje determinado se excluían inicialmente de la cifra básica. El sistema actualmente en vigor es un sistema de límites fijados a priori: el 76% corresponde a la condición de miembro y el 24% a las cuotas. No se reserva ningún porcentaje para el factor "población".

28. Los pormenores de la metodología de cálculo adoptada por la UNESCO figuran en los documentos 134EX/26, 135EX/23, 135EX/19, 140EX/22, 141EX/29, 142EX/35, 144EX/25 y 145EX/33. En la decisión 140EX/7.6, aprobada por el Consejo Ejecutivo de la UNESCO en 1992, se pedía a la secretaría que estudiara la posibilidad de introducir un sistema de ponderación de puestos.

29. Para compararlas más adelante con los sistemas aplicados en la FAO y la OACI, habría que tener en cuenta las características siguientes del sistema previsto en la UNESCO, tal como se describe en el documento 145EX/33, de fecha 22 de septiembre de 1994. Primero, el número de puestos disponibles para distribución geográfica en cada categoría se calcula como porcentaje de esos puestos en todas las categorías. A continuación ese porcentaje se prorratea entre el número de puestos de la cifra básica. Así, un puesto de Director General Auxiliar entre 824 puestos efectivamente disponibles representa el 1% de la cifra básica de 850 puestos. Para obtener un número de puntos para cada puesto de una categoría determinada - un coeficiente de ponderación - el número de puestos de la cifra básica se multiplica por el sueldo bruto en el escalón 1 de cada categoría. Este sistema de ponderación produce, en el caso de la UNESCO (con su actual cifra básica de 850 puestos teóricamente disponibles y 824 puestos incluidos en el presupuesto), una escala que oscila entre un coeficiente de ponderación de 1.328 para un puesto de P-1/P-2 a un coeficiente de 4.420 para un Director General Auxiliar.

E. Organización de Aviación Civil Internacional

30. Teniendo debidamente en cuenta, como las demás organizaciones, la necesidad de aplicar el principio de la distribución geográfica equitativa, la OACI ha decidido determinar el número de puestos que permitiría que el mayor número posible de Estados Miembros tuviera una representación equitativa.

31. Con arreglo al sistema aprobado en 1981, el nivel de representación conveniente para cada Estado contratante se calcula sobre la base de dos factores: el factor condición de miembro y el factor cuota. En ese momento, había 151 Estados contratantes y 274 puestos de plantilla sujetos a distribución geográfica. Dando a cada Estado un factor condición de miembro igual a uno se distribuirían sobre la base de ese factor 151 puestos, de modo que sólo quedaban 123 puestos (274 menos 151) para atribuirlos sobre la base del factor cuota. Cuando se consideró la cuestión, se convino en que la aplicación del factor contribución quedaría muy restringida si sólo había 123 puestos para distribuir sobre la base de las contribuciones al presupuesto de la OACI. Reconociendo, no obstante, que no todos los Estados contratantes estarían representados en la secretaría al mismo tiempo, se decidió que si bien cada Estado tendría un factor condición de miembro igual a uno, el número de puestos que se distribuirían con arreglo a ese factor sería las dos terceras partes del número de Estados contratantes y que los puestos restantes se distribuirían entre esos Estados sobre la base de sus contribuciones al presupuesto de la OACI. Así, se

vincularon 100 puestos al factor condición de miembro y 174 puestos al factor cuota. En 1996 había 184 Estados contratante por lo que se aplicó el factor condición de miembro a 123 puestos mientras que el número total de puestos disponible al 31 de agosto de 1996 era 225, una vez aplicada la tasa de vacantes del 12% presupuestada para el cuadro orgánico.

32. El factor cuota se calcula multiplicando la cifra que representa la contribución porcentual de un Estado al presupuesto de la OACI por el número de puestos atribuidos en función de ese factor (174 en 1981 y 102 en 1996); el resultado se redondea al número entero más cercano. El número de puestos que se considera el nivel básico conveniente de representación de cada país se obtiene sumando el puesto básico correspondiente al factor condición de miembro y el resultado del cálculo basado en la cuota.

33. Cabe señalar asimismo que si bien en la OACI, como en los demás organismos, el cuadro de servicios generales no está sujeto a distribución geográfica, se alienta a la secretaría a contratar en el mercado local a funcionarios de nacionalidades distintas de las del lugar de destino para ocupar puestos en ese cuadro, siempre que sean residentes permanentes del país anfitrión. El personal de idiomas del cuadro orgánico se contrata con carácter internacional.

34. El sistema que se utiliza actualmente para determinar el número conveniente para cada Estado Miembro se describe a continuación. A comienzos de 1994, la OACI tenían 183 miembros y 262 puestos sujetos a distribución geográfica. Aunque se quería dar más importancia al factor cuota si se asignaba un mínimo de un puesto a cada Estado miembro en virtud del factor condición de miembro, sólo quedarían 89 puestos para distribuirlos en función del factor cuota. Por otra parte, como más de la mitad de los miembros no estaban representados en absoluto en la secretaría, la OACI se fijó como objetivo a mediano plazo lograr que al menos las dos terceras partes de los Estados miembros estuvieran representados. Para lograr ese objetivo, bastaría con aplicar el factor condición de miembro a 122 puestos, con lo que el factor cuota se aplicaría a 140 puestos (262 menos 122). Así pues, se atribuye a cada Estado un mínimo conveniente de un puesto en la secretaría más, en caso necesario, el número de puestos obtenidos multiplicando su contribución expresada en porcentaje del presupuesto total por el número restante de puestos (140); el resultado se redondea al entero más próximo.

35. Cabe señalar asimismo que, si bien el cuadro de servicios generales de la OACI, como el de los demás organismos, no está sujeto a distribución geográfica, se alienta a la secretaría a contratar en el mercado local a funcionarios de nacionalidades distintas de las del lugar de destino para ocupar puestos en ese cuadro, siempre que sean residentes permanentes del país anfitrión. Lo mismo ocurre con el personal de idiomas del cuadro orgánico.

F. Organización Mundial de la Salud

36. El sistema que se aplica en la OMS se deriva de diversas resoluciones aprobadas por la Asamblea Mundial de la Salud, como las resoluciones 32.37, 34.15 y 42.12, reproducidas en el Volumen II de 1985 y el Volumen III de 1993 del Manual de Resoluciones y Decisiones. En diversos informes al Consejo Ejecutivo de la OMS se detalla la forma en que se han puesto en práctica las resoluciones de la Asamblea Mundial de la Salud.

37. El sistema de intervalos convenientes de valores de la OMS se basa en gran medida en el de las Naciones Unidas. No obstante, cabe destacar algunas diferencias y arreglos que se aplican únicamente en la OMS.

38. Se ha adoptado sin modificaciones los aspectos más destacados del sistema de las Naciones Unidas: el 40% de los puestos está vinculado al factor condición de miembro, el 55% al factor cuota y el 5% restante al factor población. La suma de esos factores representa el punto medio del intervalo conveniente. Los extremos inferior y superior de ese intervalo se establecen respecto del punto medio y se sitúan, un 15% por encima y por debajo de ese punto o - lo cual es propio de la OMS - sumando y restando a ese valor un 0,1778% del número total de puestos; en todos los casos se emplean los resultados más altos. Además, el límite superior del intervalo conveniente debe representar al menos el 0,51852% del número total de puestos.

39. Al igual que en las Naciones Unidas, la Asamblea Mundial de la Salud establece la cifra básica de puestos sujetos a distribución geográfica. En 1993, esa cifra se aumentó de 1.450 a 1.600. A diferencia de las Naciones Unidas, la OMS no tiene en cuenta la procedencia de los recursos con cargo a los cuales se financian los puestos. Los puestos financiados con recursos extrapresupuestarios están sujetos al sistema de distribución geográfica, excepto los que corresponden al Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer y a la Organización Panamericana de la Salud.

40. Con arreglo a esas normas, el factor condición de miembro se aplica a 640 puestos (3,3507853 puestos para cada unos de los 191 miembros de la OMS); el factor cuota se aplica a 880 puestos, o sea 8,8 puestos por punto porcentual de contribución al presupuesto, y el factor población se aplica a 80 puestos, o sea 0,014239 puestos por millón de habitantes. Los límites máximo y mínimo del intervalo conveniente se calculan sumando o restando 15% al punto medio establecido de la forma descrita anteriormente o sumándole o restándole 2,8448 puestos, si los resultado son superiores. Por último, se redondean al entero más cercano las cifras obtenidas para cada Estado miembro, en la inteligencia de que el límite inferior del intervalo no puede ser menor que uno ni menor que ocho el superior.

41. Es preciso aclarar que las contribuciones que se tienen en cuenta al calcular los intervalos convenientes son las que se aportan al presupuesto ordinario de la Organización, quedan excluidas todas las contribuciones procedentes de fuentes extrapresupuestarias.

G. Unión Postal Universal

42. Habida cuenta del muy pequeño número de funcionarios a los cuales cabría aplicar el concepto de distribución geográfica, la UPU carece de "cupos por países" propiamente dichos.

43. En el Reglamento del Personal se establece que el principio de distribución geográfica equitativa debe aplicarse a los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores pero no al personal del cuadro de servicios generales, que por lo general es de contratación local. La distribución geográfica se entiende en un sentido "continental", en relación con los cinco grupos geográficos reconocidos en la UPU.

44. Para calcular la distribución continental de los puestos, la UPU sólo tiene en cuenta el factor condición de miembro de la Unión. En total, sólo cabe aplicar el principio de distribución geográfica a 65 puestos de Director General, Vicedirector General, cuadro orgánico y categorías superiores, mientras que el número de Estados miembros es de 189. En principio, el número de puestos sujetos a distribución geográfica se multiplica por el número de países de cada grupo geográfico y se divide por el número total de miembros de la Unión.

H. Unión Internacional de Telecomunicaciones

45. Al igual que la generalidad de las organizaciones del sistema, la UIT aplica el principio de distribución geográfica al personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con excepción de los puestos de idiomas. Así quedan excluidos todos los puestos del cuadro de servicios generales, aunque excepcionalmente se puede autorizar la contratación internacional de personal para ocupar puestos de grado G-5, G-6 y G-7, como se autorizó en la resolución 50 aprobada por la Conferencia de Plenipotenciarios de Kyoto en 1994. En teoría, el principio también se aplica a los pocos funcionarios de la Unión que acceden a sus puestos por elección, aunque el Consejo de la UIT no ha podido llegar a conclusiones concretas respecto de un mecanismo que garantice de forma automática la distribución equitativa.

46. El principio general establecido en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se recoge en el artículo 154 de la Constitución de la UIT (Ginebra, 1992). Sobre la aplicación del principio, también cabe señalar la resolución 41 (Niza, 1989):

> "... cuando se cubran estas vacantes por contratación internacional, al elegir entre candidatos que satisfagan las condiciones requeridas para un empleo se dé preferencia a los candidatos de las regiones del mundo insuficientemente representadas en la plantilla de la Unión."

El principio también se consagra en el Estatuto y Reglamento del Personal de la UIT, en particular en la regla 4.2: "Distribución geográfica":

a) Se tendrá debidamente en cuenta la importancia de la contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, y se dará la preferencia, en igualdad de condiciones, a los candidatos de las regiones del mundo no representadas o insuficientemente representadas;

b) Este principio no se aplicará al cuadro de servicios generales, salvo en lo que concierne a los empleos técnicos de las categorías G-7, G-6 y G-5 en la Sede.

Además, con arreglo a la resolución 626 del Consejo de la UIT, se podrán flexibilizar las exigencias en materia de idiomas en el caso de los candidatos procedentes de países en desarrollo.

47. La importancia que la UIT asigna a la representación geográfica sobre una base regional, el hecho de que dividiendo a los Estados miembros de la Unión en cinco regiones:

Región A - América (32 países)

Región B - Europa occidental (27 países)

Región C - Europa oriental y Asia septentrional (27 países)

Región D - África (52 países)

Región E - Asia y Oceanía (52 países)

se explica por el número limitado de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores sujetos a distribución geográfica, que era inferior a 250 cuando se reunió la Conferencia de Plenipotenciarios en Kyoto en 1994. No se ha

formulado ningún sistema basado en un criterio particular. En el informe presentado por el Consejo a la Conferencia de Plenipotenciarios reunida en Kyoto en 1994 se indica que en 1993, el 60% de los países no estaba representado en un total de 240 funcionarios procedentes de 182 países divididos en cinco regiones.

I. Organización Meteorológica Mundial

48. Como las otras organizaciones cuya plantilla es pequeña en relación con el número de Estados miembros, la OMM tiene más Estados miembros que puestos sujetos a distribución geográfica. Aunque sólo tiene 106 puestos "geográficos" para 178 Estados miembros, más de la mitad de sus miembros están representados en la secretaría.

49. El principio en sí se enuncia en el Estatuto y Reglamento del Personal, que estipulan que el personal se contratará en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

J. Organización Marítima Internacional

50. La OMI, que también tiene una plantilla reducida en relación con el número de Estados miembros, estipula no obstante que se aplicará el principio de la contratación de su personal sobre una base geográfica lo más amplia posible. Sin embargo, no se insiste en ninguna fórmula particular basada en ninguno de los elementos tradicionales como la condición de Estado miembro, la cuota o la población.

K. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

51. Recogiendo el principio establecido en la Carta de las Naciones Unidas, el Convenio por el que se establece la OMPI afirma la necesidad de contratar el personal de la organización sobre una base geográfica lo más amplia posible. El principio se reafirma y expone en el artículo 4.2 del Estatuto y Reglamento del Personal, en que se hace particular referencia a los candidatos procedentes de "regiones del mundo" insuficientemente representadas.

52. Como en otras organizaciones en que el número de puestos sujetos a disposición geográfica, excluidos los servicios de idiomas y el cuadro de servicios generales, es relativamente pequeño, el método utilizado en la OMPI para calcular la distribución geográfica equitativa se basa en un cálculo para cada una de las siete regiones que considera la Organización.

53. La fórmula aplicada por la OMPI se describe en el documento WO/CC/IX/2, párrafo 14, aprobado por el Comité de Coordinación en 1975.

54. Actualmente hay 135 puestos sujetos a distribución geográfica con arreglo a esa fórmula. De ellos la cuarta parte se asigna a las siete regiones que constituyen la Organización, y las tres cuartas partes restantes se dividen entre las regiones en proporción a su contribución al presupuesto de la Organización. Cada región tiene también un margen del 10% por encima y por debajo del punto medio así obtenido, de modo que el intervalo sea adecuado.

L. Organismo Internacional de Energía Atómica

55. Oficialmente, el OIEA no tiene sistema de cupos ni límites convenientes.

56. No obstante, en el párrafo D del artículo VII del Estatuto del OIEA se estipula que, como en otras organizaciones, la consideración primordial en la contratación del personal son los criterios de eficiencia, competencia e integridad; también se presta la debida consideración a las contribuciones de los miembros del Organismo y a la importancia de contratar al personal sobre una base geográfica lo más amplia posible.

57. Aunque la mayor parte de las organizaciones tienen en cuenta las contribuciones de los miembros al presupuesto para el cálculo de los elementos que entran en juego para establecer los criterios de la distribución geográfica, es la primera vez que uno de ellos se ha referido concretamente en su Estatuto a las contribuciones de los Estados miembros, incluso antes de mencionar la distribución geográfica. Además, cabe señalar que la Junta de Gobernadores del Organismo, en su resolución 386 (GC-XXV), destacó la necesidad de acrecentar sustancialmente el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo a todos los niveles, en particular a los niveles superiores y directivos.

58. Según la regla 3.01.1 del Estatuto del Personal del OIEA: "La contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible se aplicará a los puestos de Director General Adjunto y a los puestos de Directores, así como a los puestos del cuadro orgánico exceptuando aquellos que requieren conocimientos lingüísticos". Queda claro que el personal del cuadro de servicios generales ha quedado oficialmente excluido del principio de la distribución geográfica. Aunque oficialmente ninguna categoría del cuadro de servicios generales ha quedado excluida de la distribución geográfica, en la práctica el cuadro de servicios generales no se toma en consideración a los efectos de la distribución geográfica.

59. Aunque, como se ha explicado, el Organismo no tiene cupos ni límites convenientes, oficiosamente sigue el criterio del cupo que hubiera correspondido a un Estado miembro si se calculara exclusivamente en función de su contribución al presupuesto del Organismo. Esos cálculos reflejan directamente la contribución porcentual al presupuesto en relación con el número de puestos sujetos en principio a la distribución geográfica.

60. De esto se desprende que los cálculos de los cupos geográficos teóricos se dan a título puramente ilustrativo.

M. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

61. El sistema de límites convenientes aplicado a los funcionarios de la ONUDI está basado en la fórmula que se emplea en la Secretaría de las Naciones Unidas. Se parte del principio de que el número total de puestos que se toma como base para el cálculo es de 400, aproximadamente el número de puestos sujetos a distribución geográfica que actualmente ocupa el personal de la ONUDI (409). Como en el caso de la Naciones Unidas, la cifra básica incluye todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, hasta el nivel de Director General Adjunto, con la excepción de los puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas y del personal de proyectos de cooperación técnica nombrado conforme a la serie especial del Reglamento de Personal (serie 200).

62. El peso del factor condición de miembro es del 40%, y entre 167 Estados miembros se distribuyen en total 160 puestos. Aproximadamente cada Estado miembro tiene un puesto en virtud de su condición de miembro.

63. El peso asignado al factor cuota es del 55% y se aplica a 220 puestos. La parte de cada Estado Miembro en virtud del factor cuota es de 220 dividido por 100 y multiplicado por la cuota asignada a cada Estado miembro como contribución al presupuesto ordinario, conforme a la escala de cuotas.

64. Los 20 puestos restantes (o el 5% de la cifra básica) se distribuyen entre los Estados miembros en proporción a su población, con una reducción progresiva de la ponderación de la población que asigna las tres cuartas partes del valor si la población está comprendida entre 250 y 450 millones, la mitad del valor si la población está comprendida entre 450 y 650 millones y la cuarta parte del valor por encima de 650 millones.

65. Los puestos que corresponden a cada Estado miembro conforme a los factores condición de miembro, población y cuota se suman para establecer el punto medio de los límites convenientes de cada Estado miembro. Los límites superior e inferior se determinan añadiendo y sustrayendo el 15% al punto medio. En otras palabras, el intervalo se sitúa entre el 85% y el 115% del punto medio. Cada cifra así calculada se redondea al número entero más próximo. La única variación respecto de ese redondeo es que si tanto la cifra superior como la cifra inferior son superiores a uno pero inferiores a dos (con lo que se tendría un intervalo de "2-2") el intervalo se ajusta a "1-3".

66. El ejemplo de la ONUDI demuestra que el sistema de cupos geográficos de las Naciones Unidas es viable incluso para las organizaciones con un número de puestos relativamente pequeño.

III. RESUMEN ESTADÍSTICO*

Cuadro 1 y gráfico 1

Distribución del personal en todo el sistema

El cuadro 1 da cifras desglosadas por grupos regionales (nacionalidad) del personal del cuadro de servicios generales (SG), del cuadro orgánico (P) y de las categorías de Director y categorías superiores (D), y del personal de todas las categorías combinadas.

Para facilitar el análisis de la información que se proporciona se indica también el número de funcionarios de cada grupo en proporción del total respectivo.

Las cifras ponen de manifiesto que Europa occidental es la región que más sale beneficiada con arreglo al régimen común. Los nacionales de países de Europa occidental representan el 31% de todos los funcionarios.

---

* La diferencia entre los totales desglosados por nacionalidad y por lugar de destino se debe al hecho de que algunos elementos (aproximadamente el 3% de la base de datos) no están disponibles por razones técnicas. A fin de minimizar esta deficiencia, la parte analítica del informe se basa esencialmente en cifras relativas.

	Porcentaje
Directores y categorías superiores	33
Cuadro orgánico	37
Cuadro de servicios generales	28

Inmediatamente después de Europa occidental vienen otros dos grupos regionales - África y Asia y el Pacífico - a los que corresponden el 23% y el 18%, respectivamente, de todos los funcionarios:

	Porcentaje
Directores y categorías superiores	17 (cada una)
Cuadro orgánico	15 (cada una)
Cuadro de servicios generales:	
África	26
Asia y el Pacífico	19

Tras este "grupo de cabeza" vienen las demás regiones, en primer lugar, el grupo de América del Norte, con el 12% de la totalidad de los funcionarios:

	Porcentaje
Directores y categorías superiores	16
Cuadro orgánico	15
Cuadro de servicios generales	10

Luego viene América Latina, con el 10% del número total de funcionarios:

	Porcentaje
Directores y categorías superiores	8
Cuadro orgánico	9
Cuadro de servicios generales	10

y por último vienen las dos regiones restantes, el Oriente Medio y Europa oriental, con un 5% y un 3%, respectivamente, del número total de funcionarios:

	Porcentaje
Director y categorías superiores	
Oriente Medio	5
Europa oriental	4
Cuadro orgánico	
Oriente Medio	3
Europa oriental	6
Cuadro de servicios generales	
Oriente Medio	6
Europa oriental	1

En el gráfico 1 se muestra la posición de cada grupo regional en las distintas categorías.

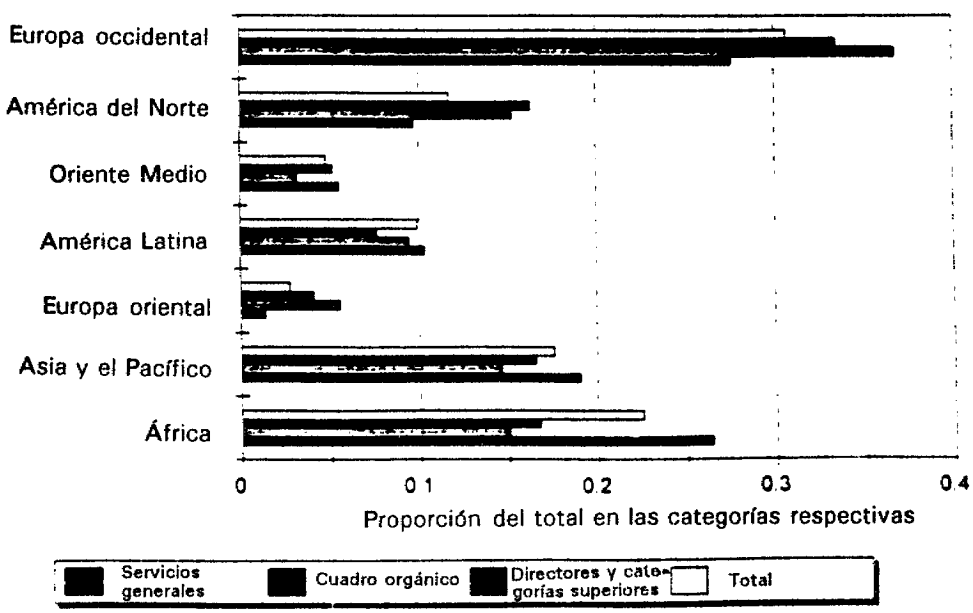
Cuadro 1

Personal del sistema de las Naciones Unidas por grupos regionales (nacionalidad)

Nacionalidad	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
Número de funcionarios				
África	9 123	2 463	352	11 938
América del Norte	3 353	2 504	342	6 199
América Latina	3 564	1 544	161	5 269
Asia y el Pacífico	6 586	2 396	347	9 329
Europa occidental	9 536	6 005	701	16 242
Europa oriental	471	907	85	1 463
Oriente Medio	1 915	524	109	2 548
Total	34 548	16 343	2 097	52 988
Proporción del total				
África	0,26	0,15	0,17	0,23
América del Norte	0,10	0,15	0,16	0,12
América Latina	0,10	0,09	0,08	0,10
Asia y el Pacífico	0,19	0,15	0,17	0,18
Europa occidental	0,28	0,37	0,33	0,31
Europa oriental	0,01	0,06	0,04	0,03
Oriente Medio	0,06	0,03	0,05	0,05
Total	1,00	1,00	1,00	1,00

Gráfico 1

Personal del sistema de las Naciones Unidas por grupos regionales (nacionalidad)



Cuadro 2 y gráfico 2

Distribución del personal por región del lugar de destino

Utilizando los mismos grupos, categorías y criterios estadísticos, el personal del sistema común se desglosa por regiones de su lugar de destino.

También en este caso las estadísticas muestran que Europa occidental encabeza los grupos regionales. En total, el 35% del personal del sistema común trabaja en organizaciones (u oficinas) situadas en el continente europeo.

Esa "densidad" es todavía mayor para los directores y categorías superiores (42%) y para el personal del cuadro orgánico (40%). La proporción del personal del cuadro de servicios generales también es máxima en Europa occidental con un 33%. Aunque África viene en segundo lugar en función del número total de funcionarios (23%), América del Norte viene inmediatamente después de Europa occidental en lo que se refiere a Directores y categorías superiores (23%). A África que ocupa el tercer lugar en cuanto a Directores y categorías superiores (16%) y el segundo para el cuadro orgánico (21%) y el cuadro de servicios generales (25%), le sigue la región de Asia y el Pacífico con un 13% del personal:

	Porcentaje
Directores y categorías superiores	10
Cuadro orgánico	11
Cuadro de servicios generales	14

La región del Oriente Medio y América Latina están prácticamente al mismo nivel con un 5% y un 6%, respectivamente:

	Porcentaje
Oriente Medio	
Directores y categorías superiores	4
Cuadro orgánico	3
Cuadro de servicios generales	7

	Porcentaje
América Latina	
Directores y categorías superiores	5
Cuadro orgánico	6
Cuadro de servicios generales	6

La última región es Europa oriental, con una baja concentración de puestos (1% en cada una de las categorías consideradas).

En el gráfico 2 se ilustran los resultados de este análisis.

La distribución por lugares de destino se explica en parte por el hecho de que la mayoría de las sedes de las organizaciones, con sus estructuras directivas (Directores y categorías superiores) están en el continente europeo y en América del Norte. Al mismo tiempo, el terreno (operaciones y ejecución) está en otras regiones.

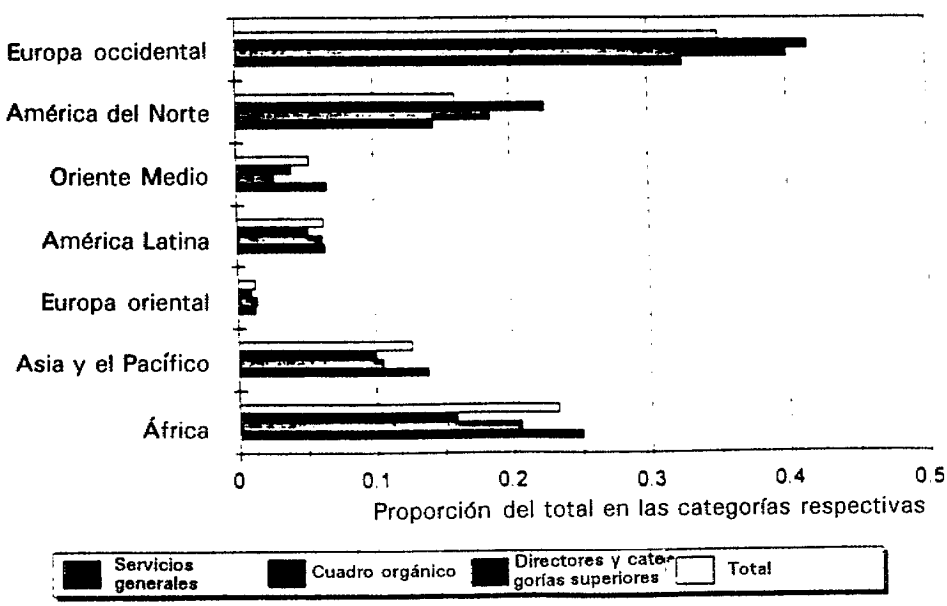
Cuadro 2

Personal del sistema de las Naciones Unidas por lugares de destino (grupo regional)

Nacionalidad	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
Número de funcionarios				
África	8 421	3 219	318	11 958
América del Norte	4 862	2 905	454	8 221
América Latina	2 152	963	104	3 219
Asia y el Pacífico	4 645	1 643	201	6 489
Europa occidental	10 962	6 247	837	18 046
Europa oriental	429	212	19	660
Oriente Medio	2 211	427	80	2 718
Total	33 682	15 616	2 013	51 331
Proporción del total				
África	0,25	0,21	0,16	0,23
América del Norte	0,14	0,19	0,23	0,16
América Latina	0,06	0,06	0,05	0,06
Asia y el Pacífico	0,14	0,11	0,10	0,13
Europa occidental	0,33	0,40	0,42	0,35
Europa oriental	0,01	0,01	0,01	0,01
Oriente Medio	0,07	0,03	0,04	0,05
Total	1,00	1,00	1,00	1,00

Gráfico 2

Personal del sistema de las Naciones Unidas por lugares de destino (grupo regional)



Cuadros 3 a 6 y gráficos 3 a 6

Desgloses separados por lugar de destino y por nacionalidad para cada una de las categorías consideradas

Esta serie de cuatro desgloses separados, que se deriva de los comentarios anteriores sobre el desglose general del personal por nacionalidad y lugar de destino (cuadros y gráficos 1 y 2), muestra la relación que existe entre ambos. Es interesante señalar, al comparar las cifras relativas con la distribución por nacionalidad y por lugar de destino, que si bien en Europa occidental y América del Norte el número de funcionarios empleados es superior al número de funcionarios de los países situados en esas dos regiones (35% y 16%, en comparación con 31% y 12%, respectivamente), la proporción en otras regiones es inversa o está más equilibrada, según la categoría de personal. En otras palabras, Europa occidental y América del Norte absorben más personal del que proporcionan. En cambio, las demás regiones proporcionan más personal del que absorben. En el contexto de esta observación general, las cifras relativas a la categoría de Directores y categorías superiores son interesantes: todas las regiones salvo Europa occidental y América del Norte "exportan" más que "importan". Esto sugiere a dos conclusiones:

a) En primer lugar, que Europa occidental y América del Norte no tienen el monopolio del "suministro" de funcionarios superiores;

b) En segundo lugar, que el principio de la distribución geográfica equilibrada se respeta mejor en el caso de los puestos de alto nivel, para los que predominan las consideraciones "políticas".

Evidentemente, estas conclusiones no pueden tomarse como si fueran la verdad absoluta; hay demasiados factores de carácter muy diverso que intervienen en el delicado proceso de la contratación. En el cuadro 6, que pone de manifiesto la relación entre "importaciones" y "exportaciones" en el cuadro orgánico, puede verse que hay una preponderancia notable de las "importaciones" sobre las "exportaciones" en la región de África. El aflujo de personal del cuadro orgánico en el caso de África puede explicarse por el número relativamente importante de proyectos operacionales que hay en esa región.

El cuadro 6 muestra esas relaciones para el cuadro de servicios generales, revela que las "exportaciones" predominan sobre las "importaciones" en las regiones de América Latina, Asia y el Pacífico y África. Parece, pues, que esas regiones tienen capacidad para generar un cierto número de funcionarios del cuadro de servicios generales.

Cuadro 3

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

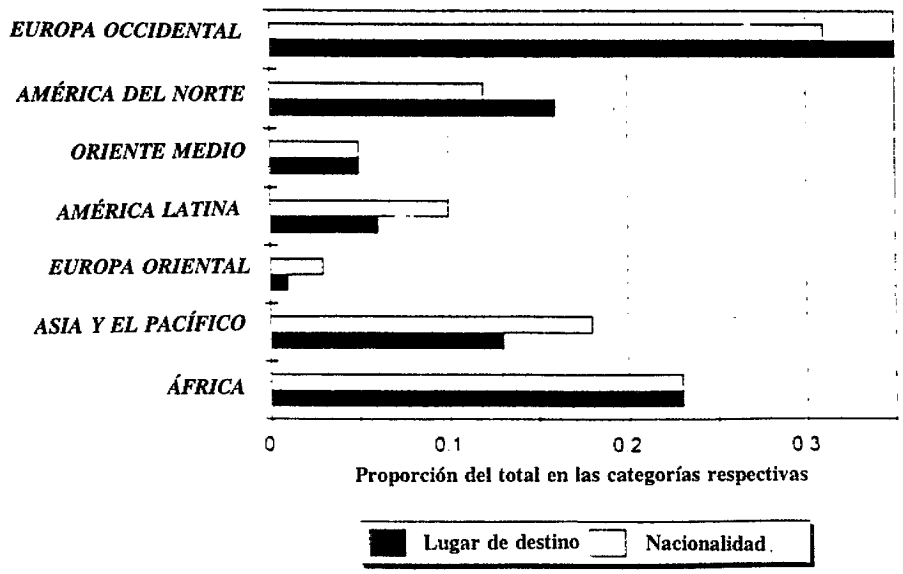
(Total del personal)

País	Lugar de destino	Nacionalidad
África	0,23	0,23
América del Norte	0,16	0,12
América Latina	0,06	0,1
Asia y el Pacífico	0,13	0,18
Europa occidental	0,35	0,31
Europa oriental	0,01	0,03
Oriente Medio	0,05	0,05

Gráfico 3

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

(Total del personal)



Cuadro 4

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

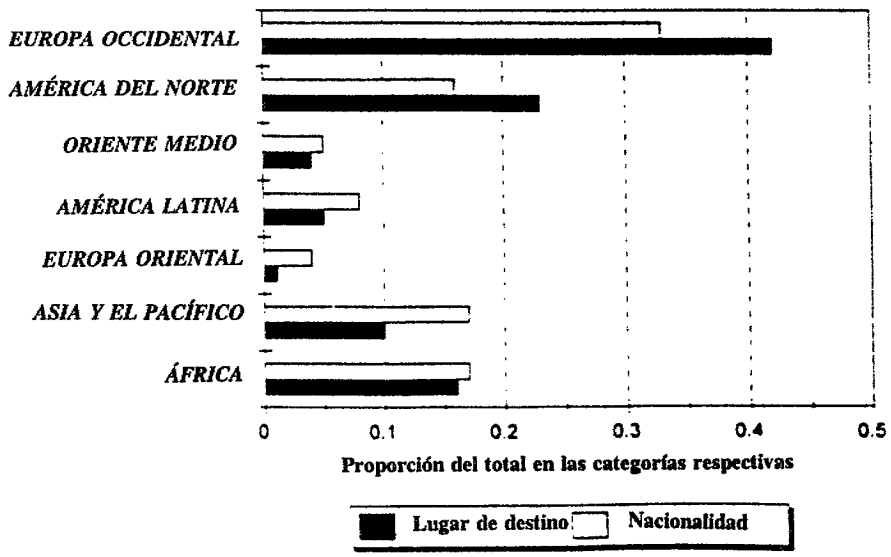
(Directores y categorías superiores)

País	Lugar de destino	Nacionalidad
África	0,16	0,17
América del Norte	0,23	0,16
América Latina	0,05	0,08
Asia y el Pacífico	0,10	0,17
Europa occidental	0,42	0,33
Europa oriental	0,01	0,04
Oriente Medio	0,04	0,06

Gráfico 4

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

(Directores y categorías superiores)



Cuadro 5

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

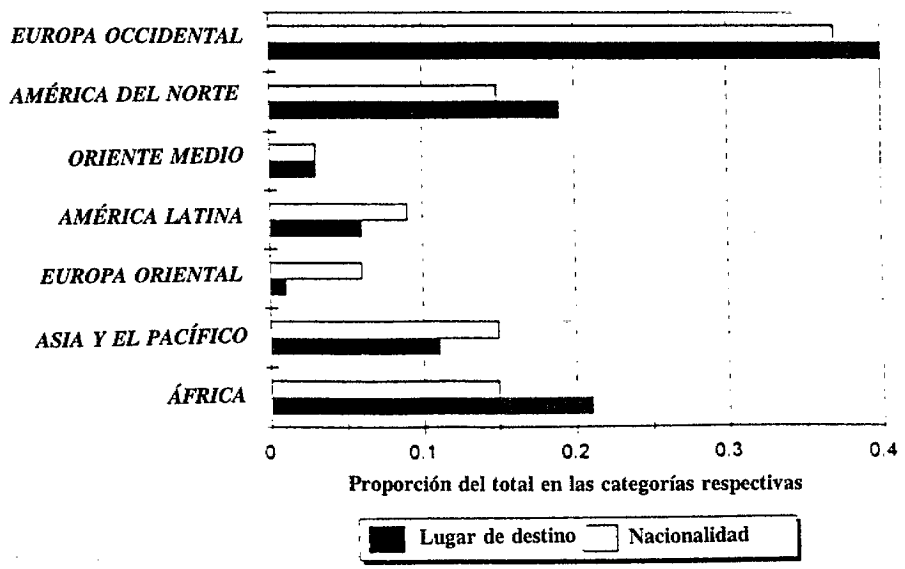
(Personal del cuadro orgánico)

País	Lugar de destino	Nacionalidad
África	0,21	0,15
América del Norte	0,19	0,15
América Latina	0,06	0,09
Asia y el Pacífico	0,11	0,15
Europa occidental	0,40	0,37
Europa oriental	0,01	0,06
Oriente Medio	0,03	0,03

Gráfico 5

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

(Personal del cuadro orgánico)



Cuadro 6

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

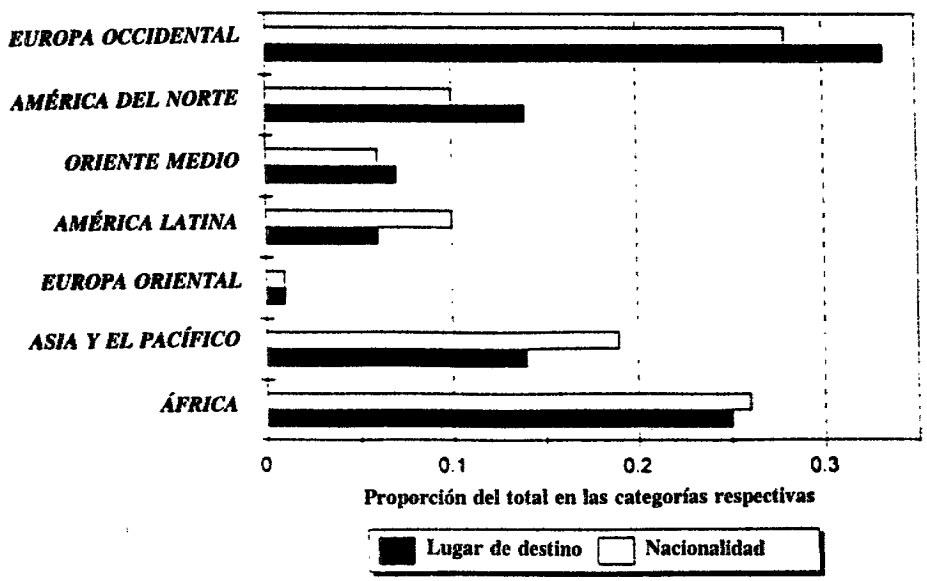
(Personal del cuadro de servicios generales)

País	Lugar de destino	Nacionalidad
África	0,25	0,26
América del Norte	0,14	0,1
América Latina	0,06	0,1
Asia y el Pacífico	0,14	0,19
Europa occidental	0,33	0,28
Europa oriental	0,01	0,01
Oriente Medio	0,07	0,06

Gráfico 6

Correlación entre la nacionalidad y el lugar de destino

(Personal del cuadro de servicios generales)



Cuadro 7 y gráfico 7

Distribución de todo el personal por nacionalidad (grupo regional) en función de los puntos atribuidos a cada puesto con arreglo a su grado

83. Este método permite hacer una evaluación cuantitativa de la distribución geográfica. En este informe se sigue el método de ponderación de puestos utilizado por la FAO. El sistema se basa por entero en el principio de la ponderación para diferentes categorías de puestos. Para evitar que el proceso, de por sí bastante complicado, sea innecesariamente engorroso se decidió aplicarlo a una sección de la población más representativa (muy similar en estructura al sistema común en su conjunto). Se estimó que el personal de cuatro organizaciones (Naciones Unidas, ACNUR, FAO y UNESCO) en conjunto cumplía ese criterio. En este informe se ha ampliado la metodología de la FAO añadiendo medio punto a cada puesto del cuadro de servicios generales. En el cuadro 7 y el gráfico 7 se dan los resultados de una serie de complicaciones.

84. Esa información pone en manifiesto que la distribución de puntos entre los grupos regionales refleja en términos generales la distribución del personal por nacionalidad regional (véase el cuadro 8 y el gráfico 8).

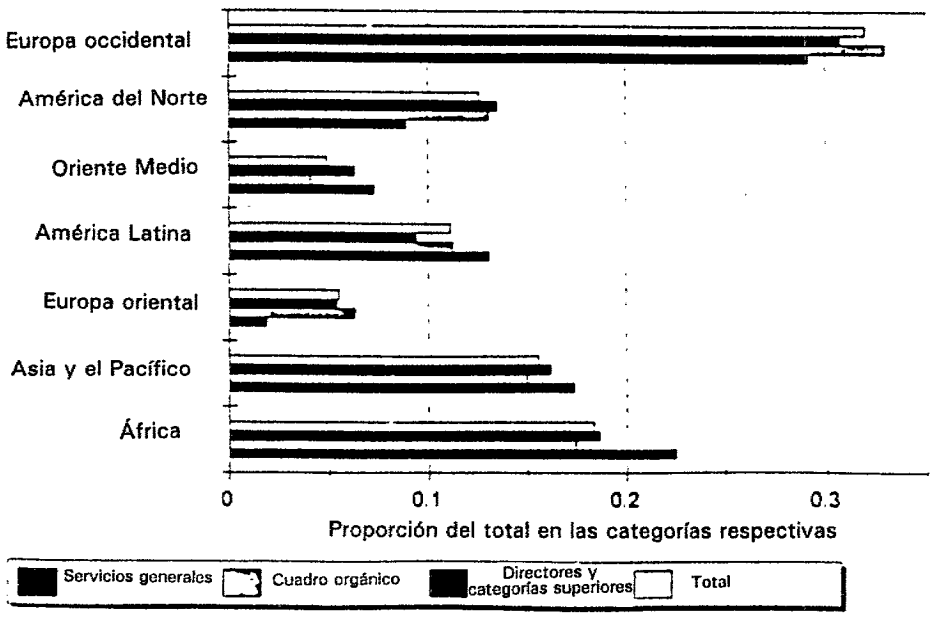
Cuadro 7

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO y la UNESCO por nacionalidad, en función de los puntos atribuidos

Nacionalidad	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
Número de funcionarios				
África	1 823,5	7 121,0	1 960,0	10 904,5
América del Norte	722,5	5 325,0	1 425,0	7 472,5
América Latina	1 058,5	4 588,0	985,0	6 631,5
Asia y el Pacífico	1 405,0	6 133,0	1 705,0	9 243,0
Europa occidental	2 361,5	13 460,0	3 245,0	19 066,5
Europa oriental	152,0	2 573,0	565,0	3 290,0
Oriente Medio	588,5	1 675,0	665,0	2 928,5
Total	8 111,5	40 875,0	10 550,0	59 536,5
Proporción del total				
África	0,22	0,17	0,19	0,18
América del Norte	0,09	0,13	0,14	0,13
América Latina	0,13	0,11	0,09	0,11
Asia y el Pacífico	0,17	0,15	0,16	0,16
Europa occidental	0,29	0,33	0,31	0,32
Europa oriental	0,02	0,06	0,05	0,06
Oriente Medio	0,07	0,04	0,06	0,05
Total	1,00	1,00	1,00	1,00

Gráfico 7

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO y la UNESCO por nacionalidad, en función de los puntos atribuidos



Cuadro 8 y gráfico 8

Estos análisis tratan básicamente de superponer dos distribuciones: la del personal y la de los puntos atribuidos a sus puestos. Se confirman las conclusiones a las que se llegó antes (comentarios sobre el cuadro 7 y gráfico 7).

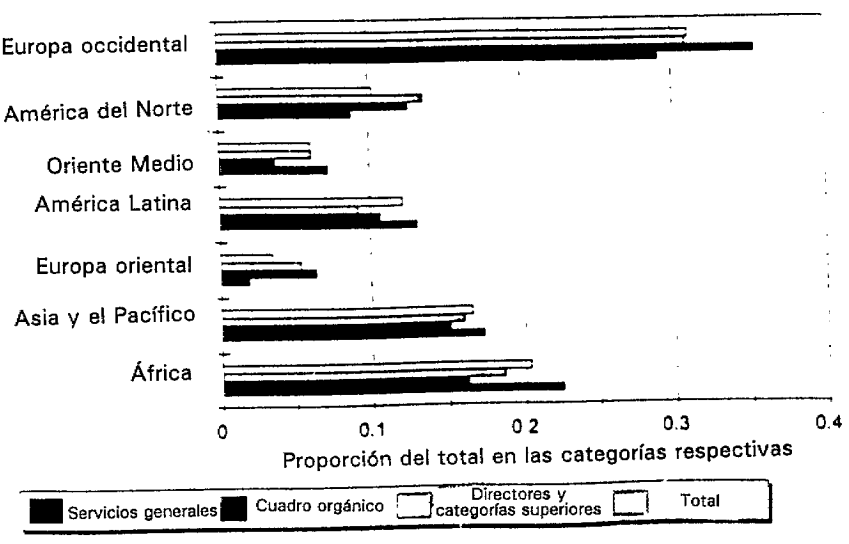
Cuadro 8

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO y la UNESCO por grupo regional (nacionalidad)

Nacionalidad	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
Número de funcionarios				
África	3 647	1 279	190	5 116
América del Norte	1 445	993	138	2 576
América Latina	2 117	839	94	3 050
Asia y el Pacífico	2 810	1 191	163	4 164
Europa occidental	4 723	2 796	315	7 834
Europa oriental	304	502	55	861
Oriente Medio	1 177	293	63	1 533
Total	16 223	7 893	1 018	25 134
Proporción del total				
África	0,22	0,16	0,19	0,20
América del Norte	0,09	0,13	0,14	0,10
América Latina	0,13	0,11	0,09	0,12
Asia y el Pacífico	0,17	0,15	0,16	0,17
Europa occidental	0,29	0,35	0,31	0,31
Europa Oriental	0,02	0,06	0,05	0,03
Oriente Medio	0,07	0,04	0,06	0,06
Total	1,00	1,00	1,00	1,00

Gráfico 8

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO y la UNESCO por nacionalidad (grupo regional)



Cuadro 9 y gráficos 9 y 10

En estos análisis se conjugan datos cuantitativos (número de individuos) e información cualitativa (número de puntos). Sólo incluyen el personal de las categorías de directores y categorías superiores y del cuadro orgánico. La combinación de los aspectos cualitativos y cuantitativos permite evaluar el "valor" medio de un funcionario de cada región.

En esos cuadros se observa que el "valor" medio de un funcionario es máximo en el caso de los nacionales de países de Oriente Medio, con 6,57 puntos. En segunda posición viene África, con 6,18 puntos. El tercer lugar lo ocupan América Latina y América del Norte, con 5,97 puntos. En cuarto lugar, con 5,79 puntos, está la región de Asia y el Pacífico. En penúltimo lugar, Europa oriental, con 5,63 puntos y, por último, Europa occidental, con 5,37 puntos. Para que queden más claras las posiciones de los respectivos grupos regionales, en los gráficos 9 y 10 se muestran esas posiciones en relación con el "valor" medio de todo el personal considerado.

La posición que ocupa Europa occidental, claramente por debajo del promedio, se puede explicar por los números relativamente elevados de funcionarios del cuadro de servicios generales que ascienden al cuadro orgánico. Esos ascensos sitúan a los beneficiarios en la parte inferior de la escala del cuadro orgánico.

Cuadro 9

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO y la UNESCO por grupo regional, en cifras absolutas y en función del valor del puesto (en puntos, método de la FAO)

	Personal		
Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	1 279	190	1 469
América del Norte	993	138	1 131
América Latina	839	94	933
Asia y el Pacífico	1 191	163	1 354
Europa occidental	2 796	315	3 111
Europa oriental	502	55	557
Oriente Medio	293	63	356
Total	7 893	1 018	8 911

	Puntos		
Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	7 121,0	1 960,0	9 081,0
América del Norte	5 325,0	1 425,0	6 750,0
América Latina	4 588,0	985,0	5 573,0
Asia y el Pacífico	6 133,0	1 705,0	7 838,0
Europa occidental	13 460,0	3 245,0	16 705,0
Europa oriental	2 573,0	565,0	3 138,0
Oriente Medio	1 675,0	665,0	2 340,0
Total	40 875,0	10 550,0	51 425,0

Cuadro 9 (continuación)

Desviación respecto del promedio mundial

Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	5,57	10,32	6,18
América del Norte	5,36	10,33	5,97
América Latina	5,47	10,48	5,97
Asia y el Pacífico	5,15	10,46	5,79
Europa occidental	4,81	10,30	5,37
Europa oriental	5,13	10,27	5,63
Oriente Medio	5,72	10,56	6,57
Promedio mundial	5,18	10,36	5,77

Valor medio del funcionario en puntos

Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	0,39	-0,05	0,41
América del Norte	0,18	-0,03	0,20
América Latina	0,29	0,12	0,20
Asia y el Pacífico	-0,03	0,10	0,02
Europa occidental	-0,37	-0,06	-0,40
Europa oriental	-0,05	-0,09	-0,14
Oriente Medio	0,54	0,20	0,80
Total	-0,00	0,00	0,00

Gráfico 9

Valor medio del funcionario por grupo regional

(Cuadro orgánico y categorías superiores solamente)

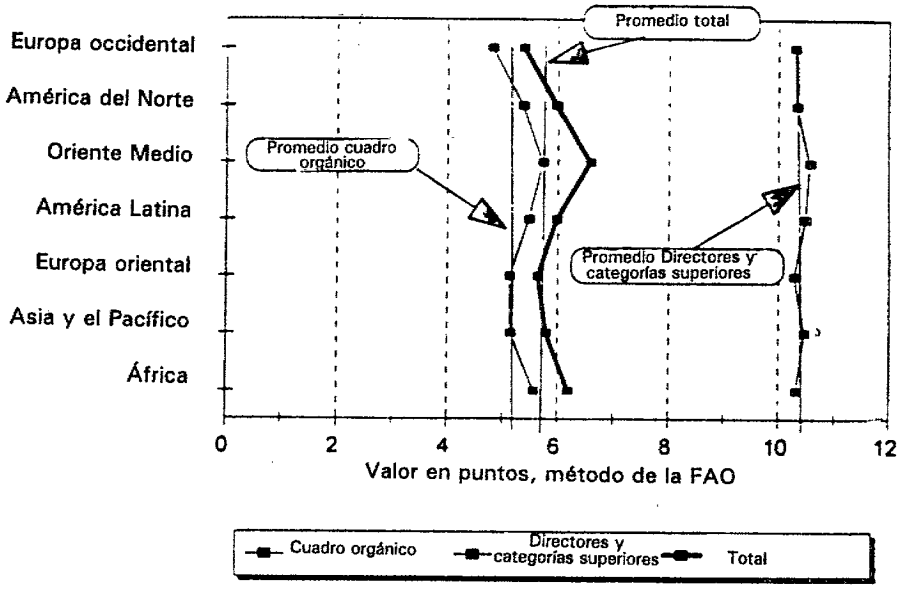
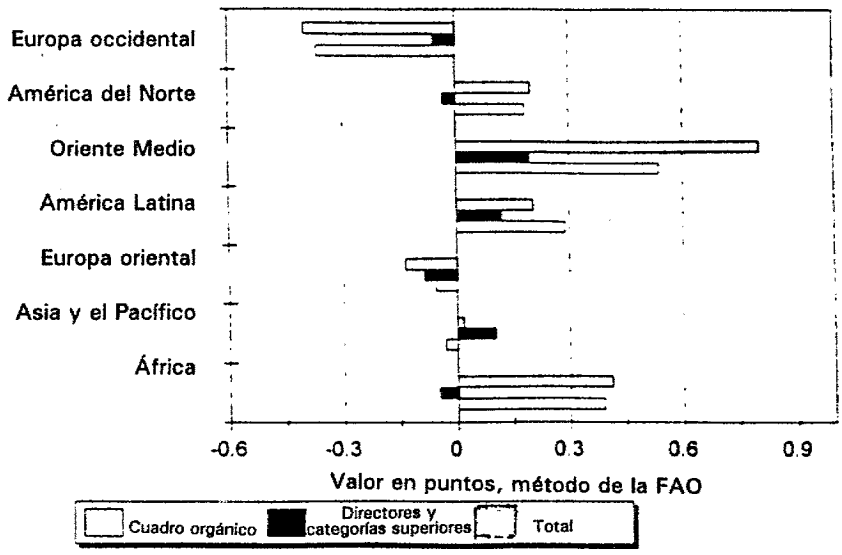


Gráfico 10

Desviación del valor medio del funcionario respecto del promedio mundial en cada categoría

(Cuadro orgánico y categorías superiores solamente)



Cuadro 10 y gráfico 11

Desgloses similares a los precedentes, pero con inclusión del personal del cuadro de servicios generales

Dado el número relativamente pequeño de funcionarios del cuadro de servicios generales que proceden de Europa oriental, el promedio para los funcionarios de la región en total es relativamente alto (3,82 en comparación con 2,37 para todas las regiones). En otras palabras, el número de puntos acumulados en la categoría de director y categorías superiores y en el cuadro orgánico resulta poco "diluido" por el resto de los funcionarios de Europa oriental.

Cuadro 10

Personal de las Naciones Unidas, el ACNUR, la FAO, y la UNESCO por grupo regional, en cifras absolutas y en términos del valor del puesto (en puntos, método de la FAO)

	Personal			
Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	3 647	1 279	190	5 116
América del Norte	1 445	993	138	2 576
América Latina	2 117	839	94	3 050
Asia y el Pacífico	2 810	1 191	163	4 164
Europa occidental	4 723	2 796	315	7 834
Europa oriental	304	502	55	861
Oriente Medio	1 177	293	63	1 533
Total	16 223	7 893	1 018	25 134

	Puntos			
Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	1 823,5	7 121,0	1 960,0	10 904,5
América del Norte	722,5	5 325,0	1 425,0	7 472,5
América Latina	1 058,0	4 588,0	985,0	6 631,5
Asia y el Pacífico	1 405,0	6 133,0	1 705,0	9 243,0
Europa occidental	2 361,5	13 460,0	3 245,0	19 066,5
Europa oriental	152,0	2 573,0	565,0	3 290,0
Oriente Medio	588,5	1 675,0	665,0	2 928,5
Total	8 111,5	40 875,0	10 550,0	59 536,5

Valor medio del funcionario en puntos

Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Servicios generales	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	0,50	5,57	10,32	2,13
América del Norte	0,50	5,36	10,33	2,90
América Latina	0,50	5,47	10,48	2,17
Asia y el Pacífico	0,50	5,15	10,46	2,22
Europa occidental	0,50	4,81	10,30	2,43
Europa oriental	0,50	5,13	10,27	3,82
Oriente Medio	0,50	5,72	10,56	1,91
Promedio mundial	0,50	5,18	10,36	2,37

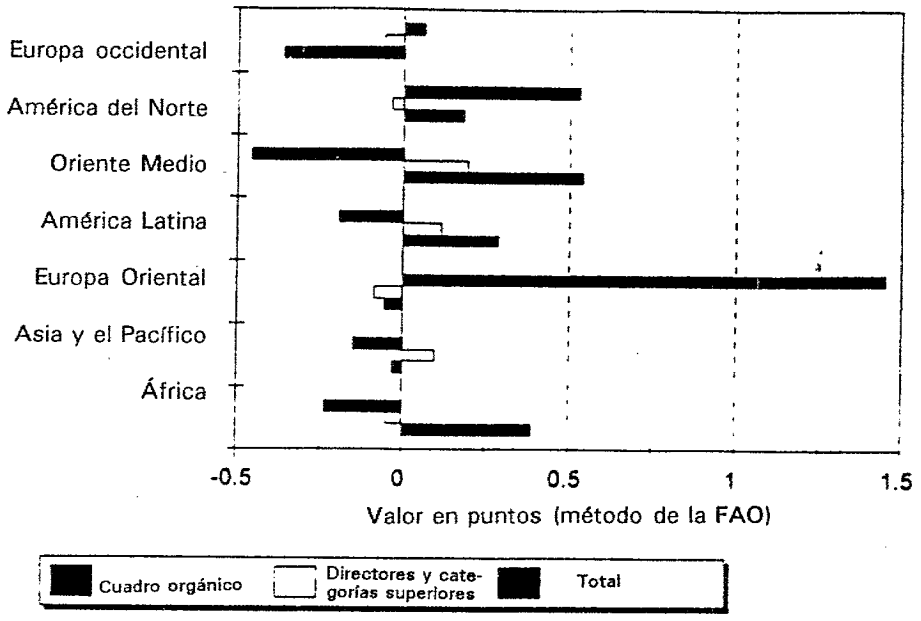
Cuadro 10 (continuación)

Nacionalidad, Naciones Unidas, ACNUR, FAO, UNESCO	Desviación respecto del promedio mundial		
	Cuadro orgánico	Directores y categorías superiores	Total
África	0,39	-0,05	-0,24
América del Norte	0,18	-0,03	0,53
América Latina	0,29	0,12	-0,20
Asia y el Pacífico	-0,03	0,10	-0,15
Europa occidental	-0,37	-0,06	0,06
Europa oriental	-0,05	-0,09	1,45
Oriente Medio	0,54	0,20	-0,46
Total	-0,00	0,00	-0,00

Gráfico 11

Desviación de valor medio del funcionario respecto del promedio mundial en cada categoría (incluido el cuadro de servicios generales)

Un puesto = 0,5 puntos



Bibliografía

1. "Personnel statistics: note by the CCAQ secretariat" (ACC/1994/PER/R.13 y Add.1), diciembre de 1994.

2. "Políticas de gestión de los recursos humanos: informe del Secretario General" (A/49/445), 29 de septiembre de 1994; y "Gestión de los recursos humanos: composición de la Secretaría: informe del Secretario General" (A/49/527), 17 de octubre de 1994

3. "Grupo de Trabajo sobre la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría: informe del Vicepresidente de la Quinta Comisión de la Asamblea General" (A/C.5/48/45), 7 de diciembre de 1993.

4. "Régimen común de las Naciones Unidas: composición de la Secretaría: informe del Secretario General" (A/48/559), 5 de noviembre de 1993.

5. Henry Reymond y Sidney Mailick. International Personnel Policies and Practices. New York, Praeger Publishers, 1985.

6. Informe anual del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) (1986).

7. "Distintas opciones en relación con los límites convenientes para la distribución geográfica de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores: informe del Secretario General" (A/C.5/46/2), 27 de agosto de 1991.

8. "Política de contratación: distribución geográfica equitativa: nota de la Comisión de Administración Pública Internacional" (ICSC/23/R.13), 12 de febrero de 1986.

9. "Aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas: informe de la Dependencia Común de Inspección" (A/36/407), julio de 1981.

10. Informe del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 49 (A/41/49).

11. "Condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otros cuadros conexos: examen de las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la Sede y en lugares de destino en que no hay sedes: nota de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales" (ICSC/40/R.7) 19 de mayo de 1994.

12. "Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico: nota de la secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional" (ICSC/40/R.10), 19 de mayo de 1994.

13. Resoluciones de la Asamblea General sobre cuestiones relativas al personal: resoluciones 32/210, 44/185, 45/239, 47/226, 49/222.

14. Numerosos documentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), así como diversos informes presentados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a sus órganos rectores sobre cuestiones relativas a las políticas de personal.