



Asamblea General

Distr. general
13 de agosto de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Tema 116 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Mejoramiento de la representación geográfica equitativa en la Secretaría de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la petición de la Asamblea General que figura en el párrafo 29 de la sección II de su resolución 57/305 relativa a la gestión de los recursos humanos y en el párrafo 51 de la resolución 58/270 sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2004-2005, e incluye información sobre los progresos realizados en el mejoramiento de la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros durante el período comprendido entre junio de 1994 y junio de 2004, así como las medidas concretas que se han adoptado o se prevé adoptar para seguir mejorando la representación.

* A/59/150.

** La presentación de este informe con un retraso de cuatro días se debió a la necesidad de celebrar consultas y hacer correcciones editoriales de última hora en la Secretaría.



I. Introducción

1. Este informe sobre el mejoramiento de la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en el personal de la Secretaría nombrado para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica según el sistema de límites convenientes se presenta de conformidad con la petición de la Asamblea General que figura en el párrafo 29 de la sección II de su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003. El sistema de límites convenientes se describe en el informe del Secretario General de 9 de diciembre de 2003 sobre la composición de la Secretaría (A/58/666, párr. 12). En el presente informe se analiza la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados entre 1994 y 2004, y se destacan las medidas adoptadas por la Secretaría en su esfuerzo constante para mejorar la representación geográfica. De conformidad con el párrafo 51 de la resolución 58/270 de la Asamblea, de 23 de diciembre de 2003, en el informe también se recomienda la adopción de medidas para mejorar la capacidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría a fin de que pueda reducir el número de Estados Miembros insuficientemente representados y de Estados Miembros no representados.

II. Contratación de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados

2. La contratación de personal para cubrir puestos sujetos a distribución geográfica se rige por el sistema de límites convenientes. Con ese fin, los Estados Miembros se agrupan en cuatro categorías: no representados, insuficientemente representados, representados entre los límites convenientes y excesivamente representados. Un Estado Miembro se considera “no representado” cuando ninguno de sus nacionales ocupa un puesto sujeto a distribución geográfica tras someterlo al procedimiento de selección de personal establecido; se considera “insuficientemente representado” cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos está por debajo del mínimo de los límites convenientes; se considera “dentro de los límites convenientes” cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos está entre el mínimo y el máximo de los límites convenientes; y se considera “excesivamente representado” cuando el número de nacionales de ese Estado nombrados para ocupar tales puestos supera el máximo de los límites convenientes. El grado de representación de los Estados Miembros depende de numerosos factores, en particular del movimiento de personal, de las variaciones en la escala de contribuciones, y de los cambios en el número total de Estados Miembros.

3. En los últimos 10 años han mejorado los niveles de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. En el cuadro 1 se indica por años el número total de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, así como la composición total de la Organización durante el período comprendido entre 1994 y 2004. Las cifras indican una tendencia positiva. El número de Estados Miembros no representados disminuyó de 28 en 1994 a 15 en 2004. El número de Estados Miembros insuficientemente representado disminuyó de 25 en 1994 a 10 en 2004. Sin embargo, de los 28 Estados Miembros no representados en junio de 1994, 5 siguen en la misma situación (Brunei Darussalam, Islas Marshall, Mónaco, Santo Tomé y Príncipe y Turkmenistán), y de los 25 Estados Miembros insuficien-

temente representados en junio de 1994, 3 están actualmente insuficientemente representados (Arabia Saudita, Japón y Noruega).

Cuadro 1

Número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, 1994-2004 (al 30 de junio de 2004)

<i>Estados Miembros</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
No representados	28	25	23	25	24	24	21	18	16	17	15
Insuficientemente representados	25	25	22	20	9	13	8	10	11	10	10
Total	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191

4. También debería analizarse la evolución de la representación geográfica respecto del número total de Estados Miembros en un año determinado. Por ejemplo, de los 184 Estados Miembros que había en 1994, 28 (un 15,2% del total) no estaban representados y 25 (un 13,6%) estaban insuficientemente representados. En 2004, la Organización cuenta con 191 Estados Miembros; sin embargo, el número de Estados Miembros no representados disminuyó a 15 (un 7,8% del total) y el número de Estados insuficientemente representados disminuyó a 10 (un 5,2%). Las disminuciones registradas entre 1994 y 2004 reflejan una mejora del 48% en el caso de los Estados no representados y del 62% en el caso de los Estados insuficientemente representados (véase el cuadro 2).

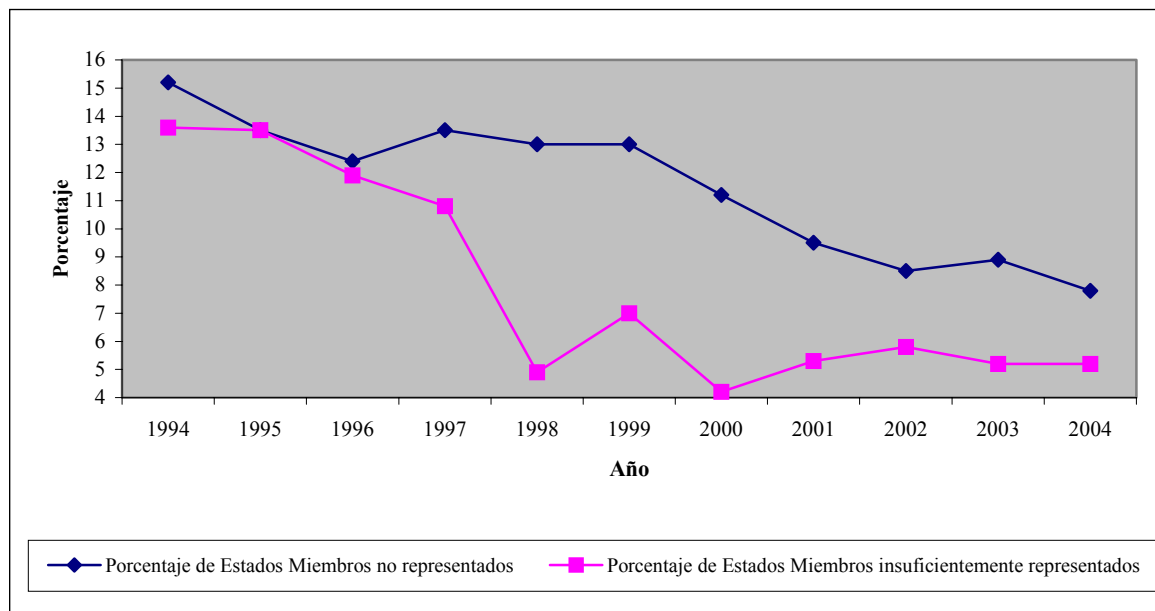
Cuadro 2

Estados Miembros no representados e insuficientemente representados como porcentaje del número total de Estados Miembros, 1994-2004 (al 30 de junio de 2004)

<i>Estados Miembros</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	<i>Mejora 1994-2004 (porcentaje)</i>
No representados (como porcentaje del total)	15,2	13,5	12,4	13,5	13,0	13,0	11,2	9,5	8,5	8,9	7,8	48
Insuficientemente representados (como porcentaje del total)	13,6	13,5	11,9	10,8	4,9	7,0	4,2	5,3	5,8	5,2	5,2	62
Total	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191	

5. En la figura I se observa la fluctuación anual registrada durante el período comprendido entre 1994 y 2004. El año 1999 constituye el inicio de una disminución acelerada del nivel de Estados Miembros no representados. En 2003 y 2004, el nivel de Estados Miembros insuficientemente representados parece haberse estanca- do en 5,2%.

Figura I
Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, como porcentaje del número total de Estados Miembros, 1994-2004 (al 30 de junio de 2004)



III. Medidas adoptadas para mejorar la representación geográfica equitativa

6. El Secretario General concede suma importancia al mandato de la Asamblea General de velar por que haya una representación geográfica equitativa entre el personal de la Secretaría, por lo que ha adoptado una serie de medidas, incluidas las que se exponen a continuación.

A. Contratación de candidatos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados

7. En el cuadro 3 se indica el número y el porcentaje de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados que se han contratado en los últimos 10 años para cubrir puestos sujetos a distribución geográfica. Como promedio, el 22% o más de uno de cada cinco funcionarios contratados procede de un Estado Miembro no representado o insuficientemente representado. El porcentaje de nombramientos fluctuó entre un máximo del 33,3% y un mínimo del 10%.

Cuadro 3
Contratación de nacionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados para puestos sujetos a distribución geográfica^a

<i>Nombramientos</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Nombramientos sujetos a distribución geográfica	124	135	129	93	104	123	141	159	165	168	208
Nombramientos sujetos a distribución geográfica de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados	22	45	25	16	25	20	41	43	24	36	21
Nombramientos de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados (como porcentaje del total de nombramientos sujetos a distribución geográfica)	17,7	33,3	19,4	17,2	24,0	16,3	29,1	27,0	14,5	21,4	10,0

^a Nombramientos para un período de 12 meses del 1° de julio al 30 de junio, desde 1994 a 2004.

B. Contratación mediante concurso nacional

8. El concurso nacional es un mecanismo importante para promover la contratación de candidatos jóvenes y calificados procedentes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. En los últimos 10 años, se ha contratado a un total de 534 candidatos que han aprobado concursos nacionales, 141 de los cuales procedían de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. De los 28 Estados Miembros que no estaban representados en 1994, 19 pasaron a estar representados como resultado de la contratación de candidatos de esos países que habían aprobado el respectivo concurso nacional. En el cuadro 4 se indica el número de Estados Miembros que participaron en concursos nacionales organizados entre 1994 y 2004 y el número de candidatos convocados (es decir, que fueron invitados a presentarse al examen).

Cuadro 4
Número de Estados Miembros que han participado en concursos nacionales y número total de candidatos convocados

	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Número de Estados Miembros que han participado en concursos nacionales	24	30	34	14	18	24	19	34	31	46	62
Número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados que han participado en concursos nacionales	8	9	9	8	10	12	15	22	23	14	18
Número total de candidatos convocados	698	641	801	823	1 342	2 310	1 180	2 886	2 479	3 911	4 012

9. Se ha observado un aumento considerable tanto en el número de Estados Miembros que han participado en concursos nacionales como en el número de candidatos convocados a presentarse al examen.

10. El aumento en el número de Estados Miembros refleja la participación de una gran cantidad de aquellos Estados que están por debajo del punto medio y corren el riesgo de quedar insuficientemente representados debido a jubilaciones y otros casos de cese en el servicio previstos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos presta apoyo a los Estados Miembros para la celebración de los exámenes en sus respectivos países, incluida la organización de reuniones informativas sobre la forma de dar publicidad al examen, el suministro de material de información y enlaces con el sitio en la Web de la Oficina.

C. Planes de acción en materia de recursos humanos

11. En 1999, como parte de la reforma de la gestión de recursos humanos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos presentó el plan de acción en materia de recursos humanos para ayudar a los departamentos y oficinas de la Secretaría a establecer objetivos y evaluar resultados en varias esferas, entre ellas el mejoramiento de la representación geográfica equitativa. Cada dos años, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de departamento establecen y suscriben objetivos en materia de recursos humanos.

12. La Oficina se reúne dos veces al año con los departamentos y oficinas para evaluar los progresos realizados en pos de los objetivos convenidos. A fin de propiciar una autoevaluación más dinámica, la Oficina comenzará a proporcionar en formato electrónico, para finales de 2004, información e informes mensuales sobre los progresos realizados. Desde que finalizó el ciclo de planificación de los recursos humanos correspondiente a 2001-2002, la Oficina ha facilitado un análisis y balance de la actuación profesional que indica la medida en que los departamentos han alcanzado los objetivos enunciados en los planes de acción.

13. En cuanto la cobertura de puestos vacantes sujetos a distribución geográfica, el objetivo del plan de acción para cada uno de los departamentos consiste en contratar al menos a un candidato procedente de un Estado Miembro no representado o insuficientemente representado, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Durante el segundo ciclo de planificación (2001-2002), 18 departamentos mejoraron sus resultados respecto del ciclo anterior (1999-2000); 20 departamentos contrataron al menos a un candidato procedente de un Estado Miembro insuficientemente representado; y dos de esos departamentos también contrataron a un candidato de un Estado Miembro no representado. Durante el primer año del tercer ciclo (2003-2004), 16 departamentos han contratado a candidatos procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados y dos departamentos han contratado a candidatos procedentes de Estados Miembros no representados mediante el procedimiento de concurso nacional.

14. Según los datos consignados en los cuadros 1 y 2, los planes de acción en materia de recursos humanos han contribuido a mejorar la representación geográfica de los Estados Miembros.

D. Sistema de selección de personal

15. Como parte del programa del Secretario General para la reforma de la gestión de recursos humanos, en mayo de 2002 se introdujo un nuevo sistema de selección de personal, según el cual, al adoptar una decisión en materia de selección de personal, los jefes de departamento y oficina deben certificar que han tenido en cuenta los objetivos y metas de la Organización en materia de recursos humanos que constan en los correspondientes planes de acción de los departamentos, en particular en lo que respecta a la distribución geográfica y de género. Los órganos centrales de examen no estudiarán ningún caso a menos que se haya introducido una certificación escrita en el sistema de dotación de personal Galaxy, el mecanismo electrónico. Este procedimiento sirve para recordar a los jefes de departamento que tienen la responsabilidad de mejorar la representación geográfica del personal de sus respectivos departamentos y oficinas.

16. Con objeto de seguir prestando asistencia a los departamentos en la labor de mejorar la representación geográfica en toda la Organización, el sistema Galaxy de dotación de personal se ha perfeccionado y ahora resalta el nombre de los candidatos que proceden de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. El sistema también tiene una función de búsqueda que permite a los administradores identificar a candidatos por nacionalidad.

E. Colaboración con los Estados Miembros

17. A fin de contratar a más personal de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, es fundamental establecer una colaboración entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los Estados Miembros. La Oficina celebra reuniones periódicas con representantes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, habiendo tenido lugar la más reciente de ellas en abril de 2004. Las reuniones tienen por objeto informar a los Estados Miembros interesados acerca de las medidas adoptadas para contratar a sus nacionales, conocer las inquietudes de esos Estados y determinar las esferas en que la Oficina puede colaborar con los Estados Miembros para mejorar su representación. La Oficina celebrará esas reuniones al menos una vez al año.

18. Además, se celebran sesiones de información especiales a solicitud de los representantes de las Misiones Permanentes de los Estados no representados o insuficientemente representados a fin de intercambiar información sobre su representación.

19. En reconocimiento de la necesidad de adoptar medidas especiales en favor de los Estados Miembros que no están representados o que están muy poco representados, se han organizado misiones de contratación para tratar de resolver el problema. Por ejemplo, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y otros funcionarios de alto nivel de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realizaron misiones de contratación en el Japón en 2000, 2001 y 2002. Se organizaron campañas de contratación antes de las misiones, se entrevistó a candidatos y se elaboró una lista de éstos que se presentó a los jefes de departamento y de oficina para su examen. Posteriormente se contrató a varios candidatos, tras seguir el procedimientos de contratación ordinario prescrito para las vacantes anunciadas.

IV. Medidas adicionales propuestas

20. En el párrafo 51 de la resolución 58/270, la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara un informe en su quincuagésimo noveno período de sesiones con propuestas para mejorar la capacidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría a fin de que pudiera reducir el número de Estados Miembros insuficientemente representados y de Estados Miembros no representados. De conformidad con lo dispuesto en la resolución, se proponen las siguientes medidas adicionales.

A. Procedimiento de contratación acelerada

21. La Secretaría ha propuesto la introducción de un procedimiento de contratación acelerada de candidatos procedentes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados para cubrir puestos de categoría P-4 y categorías superiores en consonancia con los principios y procedimientos generales del sistema de selección de personal.

22. Partiendo del análisis de las previsiones de plantilla, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene previsto iniciar campañas de contratación específicas en colaboración con los departamentos y Estados Miembros interesados a fin de identificar posibles candidatos de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados para puestos de categoría P-4 y categorías superiores. De conformidad con los procedimientos establecidos, la Oficina remitirá los nombres de los posibles candidatos a los administradores de programas para que los examinen y entrevisten teniendo en cuenta las descripciones genéricas previamente aprobadas de los puestos. Tras el visto bueno de los órganos centrales de examen, se elaborará una lista especial con los nombres de los candidatos aprobados que se pondrá a disposición de los administradores de programas que tienen vacantes de puestos de categoría P-4 y categorías superiores en el grupo ocupacional pertinente. También figurarán en esa lista los candidatos externos procedentes de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados que se hayan presentado a anuncios de vacantes concretos y que hayan recibido la aprobación de los órganos centrales de examen. Si en la lista figura un candidato apropiado, éste será contratado sin necesidad de publicar un anuncio de vacante. En caso de no encontrarse un candidato apropiado en la lista especial se procederá a anunciar la vacante de conformidad con los procedimientos establecidos.

B. Coordinadores nacionales

23. A fin de facilitar la colaboración entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, la Oficina propone que las misiones permanentes pertinentes designen coordinadores con quienes la Secretaría se ocupe de diversos aspectos relacionados con el aumento de su representación, incluida la organización de concursos nacionales y la identificación de candidatos calificados.

C. Coordinador de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

24. La labor de mejorar la representación geográfica exige la elaboración y aplicación sistemáticas de estrategias destinadas a la contratación de candidatos procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Con ese fin, se va a designar a un coordinador de categoría P-5 en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que trabajará en estrecha relación con los departamentos, los candidatos y los Estados Miembros y, colaborará con los coordinadores nacionales en la organización de misiones de contratación para identificar candidatos calificados de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, cuando se estime necesario. El coordinador también se encargará de coordinar el procedimiento de contratación acelerada.

V. Conclusión y recomendación

25. **La tarea de lograr la representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en los puestos sujetos a distribución geográfica de la Secretaría es compleja y ardua y exige un compromiso a largo plazo y un esfuerzo concertado por parte de la Secretaría y de los Estados Miembros interesados. El Secretario General invita a la Asamblea General a que tome nota de las medidas que la Secretaría ya ha puesto en práctica a fin de mejorar la representación geográfica y a que haga suya su recomendación sobre el procedimiento de contratación acelerado y el establecimiento de coordinadores nacionales.**
