

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2013/34-GC(57)/14

31 de julio de 2013

Distribución general

Español

Original: Inglés

Solo para uso oficial

Punto 25 a) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(57)/1 y Add.1)

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

Resumen

Este documento tiene por objeto presentar, de conformidad con la resolución GC(55)/RES/15.a), aprobada por la Conferencia General el 22 de septiembre de 2011, información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, así como proporcionar datos estadísticos sobre la situación del personal del cuadro orgánico en la Secretaría. El presente documento es el informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de junio de 2011 y el 1 de junio de 2013.

Medida que se recomienda

Se recomienda que la Junta de Gobernadores tome nota de este informe y recomiende que se presente a la Conferencia General para su consideración.

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

A. Introducción

1. Los datos que figuran en este informe se refieren al personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, es decir, al personal que ha sido nombrado de conformidad con los procedimientos de contratación estándar con fondos previstos en el presupuesto ordinario, y que es titular de un contrato de duración fija de un año como mínimo. En el anexo I se presenta el desglose del personal por nacionalidades. Este informe contiene igualmente información sobre los consultores con acuerdos de servicios especiales, que se financian con cargo al presupuesto ordinario (véase el anexo II). El presente informe no se refiere a los funcionarios del cuadro de servicios generales.
2. Al 1 de junio de 2013 había 1 142 puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, de los cuales 122 estaban vacantes (frente a 1 143 y 201 al 1 de junio de 2011).
3. La definición de “países en desarrollo” utilizada en el presente informe es la que emplea la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas en su Estudio Económico y Social Mundial.
4. Los principios rectores para la contratación se enuncian en el artículo VII.D del Estatuto del Organismo. La consideración primordial es contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con sujeción a esta consideración, se tienen debidamente en cuenta las contribuciones de los Estados Miembros al Organismo y la importancia de contratar el personal de modo que se logre la mayor representación geográfica posible. En las resoluciones de la Conferencia General también se ha pedido que se aumente la representación de la mujer en la Secretaría.

B. Objetivos fijados

5. En la resolución GC(55)/RES/15.a), la Conferencia General pidió al Director General, entre otras cosas, que “[siguiera] haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, y que intensifi[car] sus esfuerzos para aumentar consiguientemente, en particular en los niveles superiores y directivos, y para los puestos del cuadro orgánico que requieren capacidades específicas, el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de los otros Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo”. En dicha resolución se exhortaba también “a los Estados Miembros a que [siguieran] alentando a candidatos bien cualificados para que se present[aran] a puestos vacantes en la Secretaría del Organismo”.

C. Medidas adoptadas por la Secretaría

C.1. Medidas de acción afirmativa

6. El personal directivo superior ha examinado periódicamente la aplicación de la resolución GC(55)/RES/15.a), y se ha llevado a cabo un seguimiento para garantizar que los nombramientos estén en consonancia con la política actual, orientada a prestar especial atención a los candidatos de Estados Miembros en desarrollo y de otros Estados Miembros no representados o subrepresentados.

7. Diez Estados Miembros tienen acuerdos con el Organismo, en virtud de los cuales le proporcionan oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO). Distintos Estados Miembros financiaron un total de 31 JPO durante el período abarcado por el informe. El Organismo sigue estudiando la posibilidad de establecer acuerdos similares con otros Estados Miembros.

8. Asimismo, en el marco de sus esfuerzos encaminados a informar a los jóvenes de la labor del Organismo y las futuras oportunidades de empleo, la Secretaría ha seguido aplicando su programa de becas en la esfera de la cooperación técnica. También ha ampliado considerablemente su programa de pasantías; en el período a que se refiere el informe, 345 jóvenes participaron en dicho programa y el número de pasantes procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó del 24 % al 30 %. Además, el 47 % de los pasantes que trabajaron en la Secretaría durante ese período eran mujeres.

C.2. Medidas de difusión

9. Se siguen proporcionando a los Estados Miembros previsiones periódicas de oportunidades de empleo y proyecciones relativas a los puestos que han de quedar vacantes en la Secretaría (para los dos años siguientes), en las que se definen también los requisitos de los puestos.

10. Durante el período abarcado por el informe se organizaron varias reuniones con Estados Miembros no representados y subrepresentados para determinar los posibles obstáculos a la contratación de funcionarios de los distintos Estados Miembros. Se ha actualizado constantemente la base de datos sobre fuentes de contratación.

11. La Secretaría ha ejecutado un programa de adquisición de talentos, mediante el cual busca activamente candidatos idóneos para los puestos, y señala a su atención los anuncios de vacantes pertinentes.

12. La Secretaría utiliza un sistema basado en la web de presentación de candidaturas para las vacantes anunciadas. Desde que se empezó a aplicar el sistema, el número de candidaturas presentadas ha aumentado considerablemente, hasta unas 36 000 al año. La Secretaría recibió en promedio unas 105 candidaturas para cada anuncio de vacante, el 99 % de las cuales se presentó a través de Internet. Alrededor del 41 % de esas candidaturas procedían de países en desarrollo.

C.3. Mejoras introducidas desde 2011

13. La Secretaría sigue procurando reducir el tiempo necesario para la contratación, maximizando su proceso automatizado de contratación y selección y trabajando con los funcionarios encargados de la contratación mucho antes de que los puestos queden vacantes. En el marco de la introducción del Sistema de información de apoyo a los programas a nivel del Organismo (AIPS) en 2014 se pondrán en práctica nuevos procedimientos de racionalización (un sistema mejorado de confección de listas y un programa sobre recomendación de talentos).

14. Durante el período objeto de estudio, la Secretaría amplió los programas oficiales de adquisición de talentos y de pruebas de competencias y aptitudes técnicas. La adquisición de talentos comprende la

realización de actividades de difusión más dinámicas para atraer candidatos, las búsquedas para identificar candidatos y la creación de reservas de talentos para futuras vacantes. Se han establecido pruebas de aptitudes y competencias, especialmente para puestos de categoría superior que requieren competencias de alto nivel en materia de gestión.

15. Tal como se instaba en la resolución GC(55)/RES/15.a), la Secretaría llevó a cabo durante ese período ocho misiones de contratación (a saber, efectuando presentaciones en convenciones, reuniones y otros encuentros relativos a temas científicos y tecnológicos). Habida cuenta de los escasos recursos disponibles, esas misiones continúan realizándose por invitación del Estado Miembro en cuestión y con su patrocinio financiero o en el contexto de una reunión patrocinada por el Organismo.

16. Durante el período abarcado por el informe, la Secretaría también siguió realizando presentaciones especiales en reuniones patrocinadas por el Organismo en el Centro Internacional de Viena y en otras conferencias celebradas a nivel local. Mediante esas presentaciones, la Secretaría dio más difusión a las oportunidades de empleo entre los participantes en conferencias y reuniones. Además, durante dicho período, la Secretaría instaló puntos de información sobre oportunidades de empleo en universidades y con motivo de eventos académicos, dirigidos a funcionarios potenciales jóvenes y a mujeres.

D. Datos estadísticos

D.1. Funcionarios de plantilla (Estados Miembros en desarrollo y otros Estados Miembros)

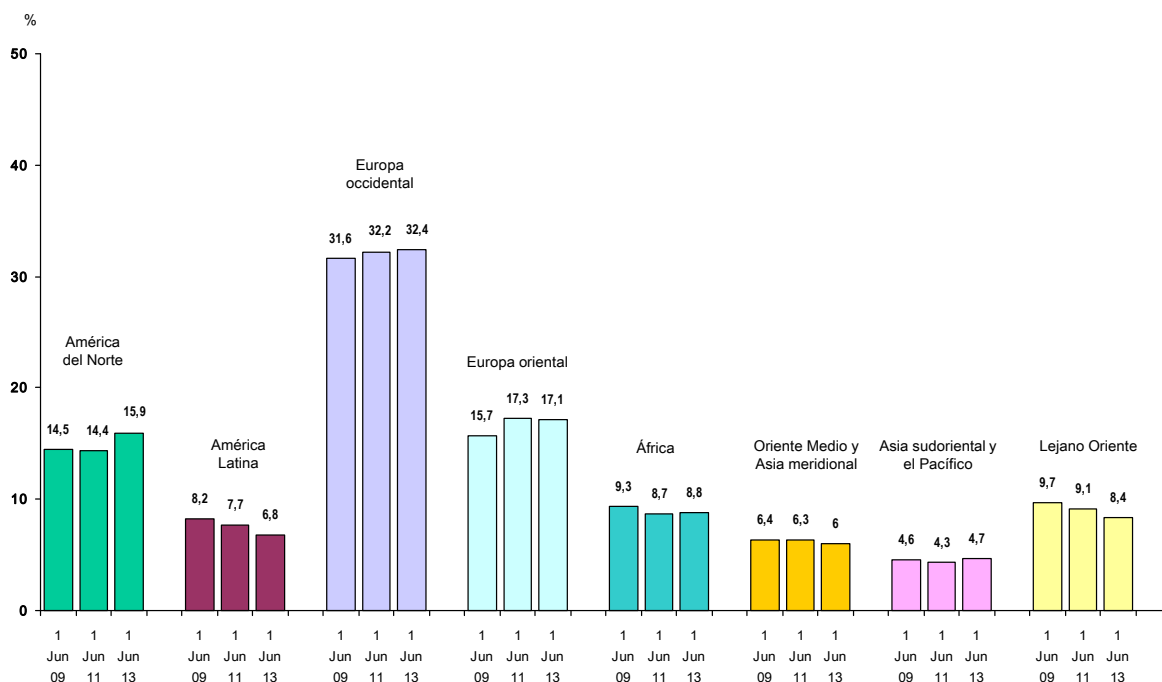
17. Durante el período que abarca el informe se efectuaron 233 nombramientos en puestos de plantilla y 157 funcionarios cesaron en la Secretaría. Del número total de nombramientos, 55 correspondieron a Estados Miembros en desarrollo (lo que representa el 23,6 % del total) y 178 a otros Estados Miembros.

D.2. Representación de los Estados Miembros en la Secretaría

18. El número de Estados Miembros del Organismo aumentó de 151 a 159 durante el período examinado y el número de Estados Miembros representados en puestos de plantilla pasó de 105 a 108.

19. En dicho período, aumentó la representación de América del Norte (15,9 %), Europa occidental (32,4 %), África (8,8 %), y Asia sudoriental y el Pacífico (4,7 %), mientras que disminuyó el porcentaje del personal procedente de América Latina (6,8 %), Europa oriental (17,1 %), Oriente Medio y Asia meridional (6,0 %), y el Lejano Oriente (8,4%).

Personal del cuadro orgánico y categorías superiores por zona geográfica



D.3. Personal procedente de Estados Miembros en desarrollo

20. A lo largo del período abarcado por el informe, disminuyó ligeramente el número de funcionarios procedentes de Estados Miembros en desarrollo, cuya representación global fue del 31 %, frente al 32 % registrado en el período correspondiente al informe anterior.

21. De conformidad con la resolución GC(55)/RES/15.a), la Secretaría ha analizado las regiones geográficas que están subrepresentadas y el número de puestos en que se cifra la subrepresentación de cada región en relación con su participación en las contribuciones al presupuesto ordinario. La región del Lejano Oriente está subrepresentada en 12 funcionarios.

22. El Organismo recibió candidaturas de 154 de los 159 Estados Miembros. Durante el período examinado, recibió candidaturas de 100 de los 104 Estados Miembros en desarrollo. Sin embargo, el 90 %, aproximadamente, del total de estas candidaturas procedía de 46 de esos Estados Miembros.

23. Durante dicho período se produjeron cambios en los puestos de categoría superior: ocho funcionarios superiores cesaron en la Secretaría, y se efectuaron nueve nombramientos.

D.4. Personal procedente de Estados Miembros no representados o subrepresentados

24. De todas las candidaturas externas recibidas, 5 593 (21 %) correspondieron a nacionales de Estados Miembros no representados o subrepresentados, y del total de los candidatos bien cualificados, 91 (el 23 %) también correspondieron a estos Estados. Al mismo tiempo, 45 (el 26 %) de los candidatos seleccionados procedieron de esos Estados Miembros.

D.5. Previsión de separaciones del servicio anticipadas

25. La Secretaría seguirá teniendo dificultades para cubrir sus puestos. Al 1 de junio de 2013, tenía 1 025 funcionarios de plantilla del cuadro orgánico, de los cuales 327 cesarán en los próximos siete años por haber alcanzado la edad de jubilación o debido a la política de rotación. Actualmente 470 funcionarios tienen contratos de duración fija prorrogables. Suponiendo que la Secretaría mantenga su tasa de rotación actual, puede preverse la publicación de 660 anuncios de vacantes en los próximos siete años.

26. De los 1 025 funcionarios que actualmente ocupan puestos de plantilla, 95 llegarán a la edad de jubilación entre 2013 y 2015, 37 de ellos en la esfera de las salvaguardias. Durante los dos próximos años, el 50 % o más de los funcionarios procedentes de siete Estados Miembros dejará de prestar servicios en la Secretaría debido a su jubilación, y también se jubilará entre el 25 % y el 40 % de los nacionales de otros ocho Estados Miembros.

27. Ese elevado coeficiente de rotación del personal brinda a los Estados Miembros una oportunidad para identificar a candidatos adecuados para los puestos que quedarán disponibles en los próximos años.

E. Consultores

28. Los consultores no forman parte de la plantilla y son contratados para complementar el personal de la Secretaría durante un período limitado de tiempo, normalmente para que aporten experiencia, aptitudes o conocimientos con miras a la realización de una tarea o un trabajo específico de carácter profesional en un plazo establecido. Los consultores son contratados a título personal y no son instituciones ni personas jurídicas. Los consultores realizan tareas específicas y concretas que dan lugar a un resultado predeterminado o tareas bien definidas de carácter consultivo. La Secretaría dispone de una base de datos para registrar la actividad, los resultados y el desempeño de los consultores.

29. La utilización selectiva de los consultores ha sido muy eficaz para respaldar la ejecución del programa del Organismo. Los consultores aportan conocimientos especializados esenciales de forma rentable y a menudo están disponibles con poca antelación, de modo que los proyectos pueden producir los resultados previstos. Por ejemplo, durante los tres últimos años, prestaron un valioso apoyo al Departamento de Seguridad Nuclear Tecnológica y Física en el contexto de la elaboración y aplicación del Plan de Acción del OIEA sobre seguridad nuclear.

30. Durante el período que abarca el presente informe, la Secretaría dedicó suma atención a la política y los procedimientos que rigen la utilización de consultores. Se ha instaurado una política revisada sobre los consultores, que limita las consultorías a un período de dos años. Al seleccionar a los consultores, también se tiene en cuenta la distribución geográfica: al 1 de junio de 2013 el 27,9 % de los consultores procedían de países en desarrollo. Se seguirá mejorando la presentación de informes consolidados mediante la introducción del módulo de recursos humanos del AIPS, que proporcionará datos complementarios sobre la utilización de consultores en toda la Secretaría. Además, la Secretaría está confeccionando una lista de candidatos para las consultorías. Se seleccionará a los candidatos a través de un proceso competitivo.

31. Al comparar el ejercicio financiero de 2012 con el de 2011, se observa que el gasto de la Secretaría en concepto de consultores con cargo al presupuesto ordinario disminuyó en un 14,6 %.

En 2012, los gastos totales del presupuesto ordinario destinados a los consultores representaron el 3,7 % de los gastos totales de personal¹.

F. Resumen

32. La Secretaría necesita la participación activa y el apoyo financiero de los Estados Miembros en sus medidas de difusión. Como se ha indicado, la contratación de funcionarios, particularmente en las esferas científicas y técnicas, resulta cada vez más difícil. Según se ha explicado en el presente documento, la Secretaría debe recurrir a los Estados Miembros para que la ayuden a encontrar candidatos bien cualificados del mayor número posible de países. Solo mediante los esfuerzos conjuntos de la Secretaría y los Estados Miembros puede asegurarse que la Secretaría disponga de personal suficiente y apropiado, con el mayor grado de competencia, capacidad de gestión e integridad.

¹ GOV/2013/14 Estados Financieros del Organismo correspondientes a 2012, página 22, Estado II: Estado de rendimiento financiero.

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores
1 de junio de 2013**

NACIONALIDAD	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	TOTAL DE FUNCIONARIOS
ALBANIA					1		1		2
ALEMANIA			1	3	13	16	7		40
ARGELIA			1		4	1	1		7
ARGENTINA		1		1	1	7		1	11
ARMENIA						3	1		4
AUSTRALIA				2	9	10	2		23
AUSTRIA					2	13	13	5	33
AZERBAIYÁN					1				1
BANGLADESH						1	3		4
BELARÚS					2	3	1	1	7
BÉLGICA	1				5	5	1	1	13
BENIN						3			3
BOLIVIA							1		1
BOSNIA Y HERZEGOVINA						2	4	1	7
BRASIL				2	6	3	3		14
BULGARIA					1	4	5	1	11
BURKINA FASO							2		2
CAMERÚN				1		3	1		5
CANADÁ			1		9	12	11	2	35
COLOMBIA					1	3	1	1	6
COREA, REPÚBLICA DE				2	3	14	10	1	30
COSTA RICA					1	1			2
CÔTE D'IVOIRE						1			1
CROACIA						3	2	2	7
CUBA					3	5	1	1	10
CHILE					1	1			2
CHINA				1	5	6	7	2	21
ECUADOR					1		1		2
EGIPTO					3	4	3		10
ESLOVAQUIA					3	5			8
ESLOVENIA					1	4	1		6
ESPAÑA				1	6	11	3	2	23
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	1		3	3	44	44	31	2	128
ETIOPÍA					2	2	1	1	6
EX REP. YUG. DE MACEDONIA						1	4		5
FEDERACIÓN DE RUSIA	1			1	6	20	9	1	38
FILIPINAS					1	3	2	1	7
FINLANDIA						4	1		5

NACIONALIDAD	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	TOTAL DE FUNCIONARIOS
FRANCIA	1		1	1	15	28	11	1	58
GEORGIA						1	1		2
GHANA	1					3			4
GRECIA					1	5	4		10
GUATEMALA						1			1
HUNGRÍA		1			4	7	3		15
INDIA				1	3	11	2	5	22
INDONESIA						3	5		8
IRÁN, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL					1	1	1		3
IRAQ						1			1
IRLANDA				2	5	5	1		13
ISRAEL					1		1		2
ITALIA				1	5	12	11	1	30
JAMAICA								1	1
JAPÓN				2	6	6	9	1	24
JORDANIA					2	3		1	6
KAZAJSTÁN						2	1		3
KENYA							3		3
KIRGUISTÁN							1		1
LETONIA					1	1			2
LÍBANO						2	3		5
LIBIA					1				1
LITUANIA					2	4			6
MALASIA	1				2	3	2		8
MALÍ					1				1
MALTA								1	1
MARRUECOS				1	3	1	1		6
MAURICIO						1			1
MÉXICO				1	1	2	4		8
MONGOLIA							2		2
MYANMAR						1			1
NAMIBIA							1		1
NICARAGUA						1			1
NIGERIA					1	2	3		6
NORUEGA						1			1
NUEVA ZELANDIA			1		1	2			4
PAÍSES BAJOS					4	1	4	1	10
PAKISTÁN					2	6		1	9
PANAMÁ						1			1
PERÚ					3	1			4
POLONIA					3	2	2		7
PORTUGAL						2			2
REINO UNIDO			1		27	21	18	3	70

NACIONALIDAD	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	TOTAL DE FUNCIONARIOS
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA					1	3	2	1	7
REPÚBLICA CHECA					1	8	3		12
REPÚBLICA DE MOLDOVA						1			1
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO					1				1
REPÚBLICA DOMINICANA							1		1
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA			1						1
RUMANIA					4	4	4		12
SENEGAL						1			1
SERBIA					1	3		1	5
SINGAPUR							1		1
SRI LANKA							1		1
SUDÁFRICA				1	3	4	4		12
SUDÁN						2	4		6
SUECIA					5	5	1		11
SUIZA						2			2
TAILANDIA						1	2		3
TÚNEZ							3		3
TURQUÍA					1	4	5		10
UCRANIA						6	6		12
UGANDA						3	1		4
URUGUAY			1			1			2
UZBEKISTÁN						1			1
VENEZUELA					1	2			3
VIET NAM						1	1		2
YEMEN						1			1
ZAMBIA						1			1
ZIMBABWE				1		1	1	1	4
TOTAL GENERAL	6	2	11	28	248	417	268	45	1025

**Consultores con acuerdos de servicios especiales
 1 de junio de 2013**

NACIONALIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ALBANIA		1	1
ALEMANIA		5	5
ARGENTINA		2	2
AUSTRALIA		4	4
AUSTRIA	11	14	25
BELARÚS	1		1
BOSNIA Y HERZEGOVINA	1	1	2
BOTSWANA		1	1
BRASIL	1	1	2
BULGARIA	1	2	3
CAMBOYA		1	1
CAMERÚN		1	1
CANADÁ	2	5	7
COREA, REPÚBLICA DE	3	3	6
COSTA RICA	1		1
CROACIA	1	1	2
CUBA		2	2
CHINA		1	1
DINAMARCA		1	1
ECUADOR		1	1
EGIPTO	2	1	3
ESLOVAQUIA		1	1
ESLOVENIA	1	2	3
ESPAÑA		2	2
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	7	17	24
ETIOPÍA		2	2
EX REP. YUG. DE MACEDONIA	1	2	3
FEDERACIÓN DE RUSIA	1	6	7
FILIPINAS	2	1	3
FINLANDIA	1		1
FRANCIA	2	6	8
GRECIA	1	4	5
GUATEMALA	1		1
HUNGRÍA	1	3	4
INDIA	1	9	10
INDONESIA	1		1
IRLANDA		1	1
ISRAEL		1	1
ITALIA		3	3
JAPÓN	3	3	6
KENYA		1	1
LITUANIA	1		1
MALASIA	1	1	2
PAÍSES BAJOS	1	1	2
PAKISTÁN		6	6
PANAMÁ		1	1
PERÚ		1	1
POLONIA	1	2	3
PORTUGAL		1	1
REINO UNIDO	2	7	9
REPÚBLICA CHECA	1	1	2
REPÚBLICA DE MOLDOVA	1		1
RUMANIA	1	4	5
SERBIA		1	1
SUDÁFRICA		1	1
TÚNEZ		2	2
TURQUÍA	1	1	2
UCRANIA	1	2	3
URUGUAY		1	1
VENEZUELA		1	1
TOTAL GENERAL	58	146	204