

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2019/36-GC(63)/15

5 de agosto de 2019

Distribución general

Español

Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 23 a) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(63)/1 y Add.1)

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

Resumen

- Este documento tiene por objeto informar, de conformidad con la resolución GC(61)/RES/15.A, aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2017, sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, y proporcionar datos estadísticos sobre la situación del personal del cuadro orgánico en la Secretaría. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 1 de junio de 2019.

Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine este informe, tome nota de él y lo presente a la consideración de la Conferencia General.

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

A. Introducción

1. El presente informe contiene datos relativos al personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, es decir, a todo el 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. Incluye información sobre el número de funcionarios de plantilla, desglosados por grado y nacionalidad. También contiene información sobre los consultores con acuerdos de servicios especiales, que se financian con cargo al presupuesto ordinario. En el presente informe no se incluye el personal de la categoría de servicios generales.

2. 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 las Naciones Unidas en su informe titulado *Situación y perspectivas de la economía mundial*.

3. Los principios rectores para la contratación se establecen en el artículo VII.D del Estatuto del Organismo: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al contratar y nombrar al personal [...] deberá ser la de contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con sujeción a esta consideración, se tendrán debidamente en cuenta las contribuciones de los miembros al Organismo y la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia 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

4. En la resolución GC(61)/RES/15.A, la Conferencia General pidió al Director General, entre otras cosas, que “siga haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, y que intensifique sus esfuerzos para aumentar consiguientemente el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, en particular en los niveles superiores y directivos, y para los puestos del cuadro orgánico que requieran capacidades específicas”. En la resolución se exhortó además “a los Estados Miembros a que sigan alentando a los candidatos bien cualificados a que se presenten a los puestos vacantes en la Secretaría del Organismo”, y se pidió al Director General que “intensifique, dentro de los límites de los recursos disponibles, las actividades de contratación en los Estados Miembros, especialmente en los países en desarrollo”. Asimismo, en la resolución se pidió además al Director General que “siga asegurando que el uso de consultores no dé lugar a conflictos de intereses ni a ventajas comerciales”.

C. Medidas adoptadas por la Secretaría

5. El personal directivo superior ha examinado periódicamente la aplicación de la resolución GC(61)/RES/15.A, y se han supervisado los nombramientos para verificar que 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.

C.1. Esfuerzos para atraer a jóvenes talentos

6. Doce Estados Miembros tienen acuerdos con el Organismo para proporcionar funcionarios subalternos del cuadro orgánico (FSCO). Los Estados Miembros financiaron un total de 66 FSCO durante el período que abarca el informe (frente a 53 en el período abarcado en el informe anterior). La Secretaría prosigue las conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

7. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría prosiguió su programa de pasantías. En él participaron 325 personas (frente a 394 en el período abarcado en el informe anterior). El porcentaje de pasantes procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó del 36,5 % al 37,8 %; además, aumentó del 56,9 % al 60,0 % el porcentaje de pasantes que eran mujeres.

C.2. Medidas de divulgación

8. Se siguen proporcionando a los Estados Miembros previsiones periódicas de las oportunidades de empleo y proyecciones de los puestos que quedarán vacantes en la Secretaría para los dos años siguientes, en las que se definen también los requisitos de los puestos.

9. En el período abarcado por el informe se organizaron varias reuniones con Estados Miembros para determinar los posibles obstáculos a la contratación de candidatos cualificados de cada Estado Miembro. La base de datos sobre las fuentes de contratación se ha actualizado continuamente.

10. La Secretaría siguió mejorando el programa de adquisición de talentos puesto en marcha en 2014. Como parte de ese programa se mantuvo una estrategia proactiva de divulgación y de localización de candidatos, con el fin de aumentar la visibilidad y el atractivo de las vacantes de la Secretaría para candidatos cualificados de todo el mundo y ampliar la diversidad de candidatos. La gama de herramientas disponibles para ello incluye la utilización de los medios sociales, actividades de divulgación selectiva para profesionales especializados en los ámbitos en que es difícil contratar personal, la comunicación con partes interesadas internas y externas, y el uso de seminarios web sobre contratación para promover al Organismo como empleador atractivo. En 2019, el Organismo comenzó a desplegar esfuerzos para examinar las bases de datos de las plataformas de localización de candidatos y evaluar la eficacia de cada plataforma. También continúa señalando nuevas plataformas de divulgación, organizaciones profesionales y asociaciones de contratación, a fin de aumentar su capacidad de llegar a un público seleccionado.

11. En 2019, el Organismo empezó a diseñar con los directivos contratantes estrategias de divulgación específicas para armonizar las medidas de divulgación de acuerdo con las necesidades del departamento contratante. Además, para respaldar sus medidas de divulgación, el Organismo ha aumentado su presencia en el ámbito de la contratación en los medios sociales.

12. Durante el período abarcado por el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación en ocho Estados Miembros, en las que se realizaron actividades de enseñanza y capacitación sobre el proceso de contratación y se facilitó información sobre las condiciones de trabajo y otros temas conexos. Habida cuenta de los limitados recursos disponibles, esas misiones continúan realizándose por invitación de un Estado Miembro y con su patrocinio financiero o en el contexto de una reunión patrocinada por el

Organismo. Para complementar las misiones de contratación y llegar a un grupo más amplio de posibles candidatos, la Secretaría siguió celebrando periódicamente seminarios web sobre múltiples temas de interés para los candidatos, por ejemplo, sobre cómo preparar una solicitud de empleo para el OIEA, cómo es una entrevista por videoconferencia y cómo prepararse para entrevistas basadas en las competencias. En 2018, estas presentaciones atrajeron a más de 1613 participantes de 129 Estados Miembros.

13. A finales de 2017, la Secretaría empezó a enviar por correo electrónico boletines informativos mensuales para promover las inscripciones en los seminarios web mensuales y facilitar una lista de las vacantes por cubrir. El número de suscriptores va en aumento, y ello ha contribuido al esfuerzo del Organismo encaminado a ampliar la distribución de las vacantes por cubrir para llegar a un público más amplio.

14. La Secretaría continuó realizando presentaciones en reuniones patrocinadas por el Organismo en el Centro Internacional de Viena y en otras conferencias celebradas a escala local, y procuró llegar también a un público más joven instalando puntos de información sobre la contratación en universidades, instituciones especializadas de posgrado y eventos académicos.

C.3. Evolución de la situación desde 2017

15. La Secretaría utiliza un sistema de presentación de candidaturas basado en la web para las vacantes anunciadas. En el período abarcado por el informe, el número de candidaturas presentadas en el sistema ascendió en total a 40 754. Durante ese período, la Secretaría recibió una media de 101 candidaturas por cada anuncio de vacante en el cuadro orgánico y categorías superiores, de las cuales el 45,5 % procedía de países en desarrollo, frente al 39,8 % del período abarcado en el informe anterior.

16. La Secretaría sigue procurando reducir el tiempo necesario para la contratación mediante la maximización de su proceso automatizado de contratación y selección y el fortalecimiento de la planificación de la fuerza de trabajo.

17. Durante el período abarcado por el informe, la Secretaría prosiguió sus esfuerzos encaminados a mejorar la movilidad interna del personal y llevó a cabo 25 reasignaciones para la promoción de las perspectivas de carrera en el cuadro orgánico.

D. Datos estadísticos

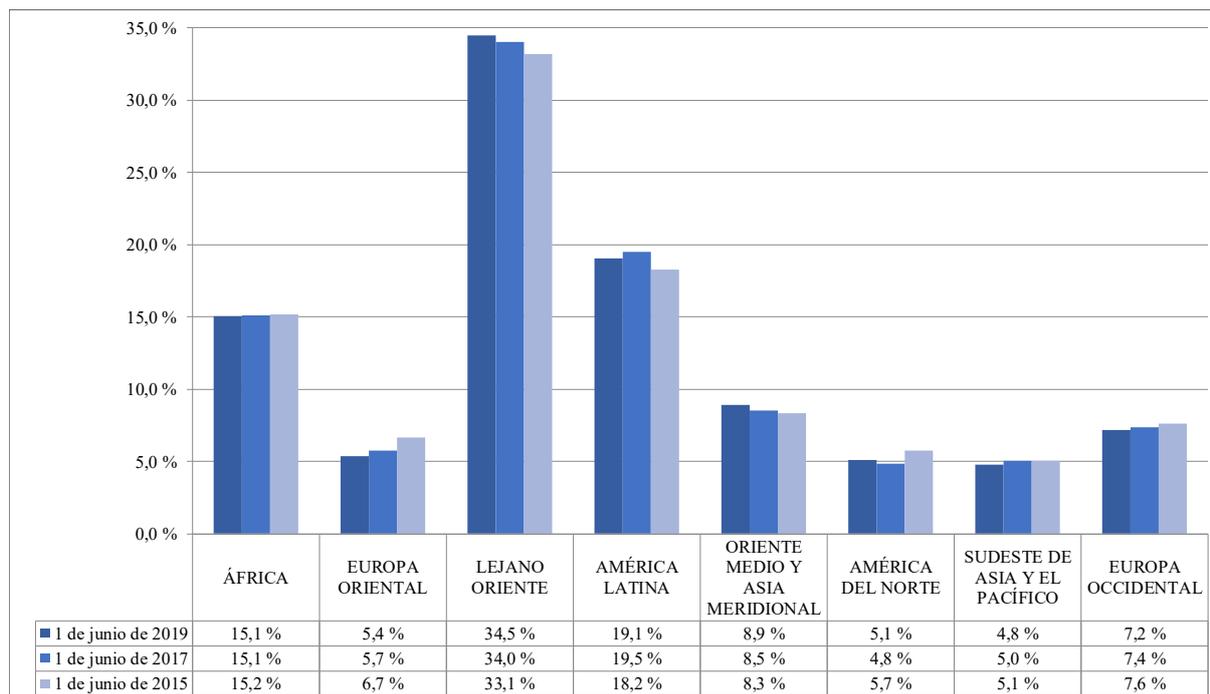
18. Al 1 de junio de 2019, había 1347 puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, de los cuales 178 estaban vacantes (frente a 1331 puestos, de los cuales 217 estaban vacantes, al 1 de junio de 2017).

D.1. Representación de los Estados Miembros en la Secretaría

19. Durante el período abarcado por el informe, el número de Estados Miembros del Organismo aumentó de 168 a 171, y el número de Estados Miembros representados en puestos de plantilla ascendió a un total de 105 (frente a 104 en junio de 2017).

20. Al 1 de junio de 2019, la representación de Europa Occidental era del 34,5 %; la de Europa Oriental, del 19,1 %; la de América del Norte, del 15,1 %; la de África, del 8,9 %; la del Lejano Oriente, del 7,2 %; la de América Latina y el Caribe, del 5,4 %; la de Asia Sudoriental y el Pacífico, del 4,8 %, y la del Oriente Medio y Asia Meridional, del 5,1 %.

Porcentaje de personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por zona geográfica



D.2. Personal procedente de Estados Miembros en desarrollo

21. Durante el período que abarca el informe, el número de funcionarios procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó, pasando de 317 a 336, lo que da una representación global de estos Estados Miembros del 28,7 % (frente al 28,5 % al 1 de junio de 2017).

22. En el período a que se refiere el informe, el Organismo recibió candidaturas de 164 de los 171 Estados Miembros y de 109 de los 112 Estados Miembros en desarrollo. Sin embargo, aproximadamente el 90 % de las candidaturas recibidas de Estados Miembros en desarrollo procedía de 51 de esos Estados Miembros.

D.3. Personal procedente de Estados Miembros no representados o subrepresentados

23. De conformidad con la resolución GC(61)/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 es la única región subrepresentada, con un déficit de 26 funcionarios.

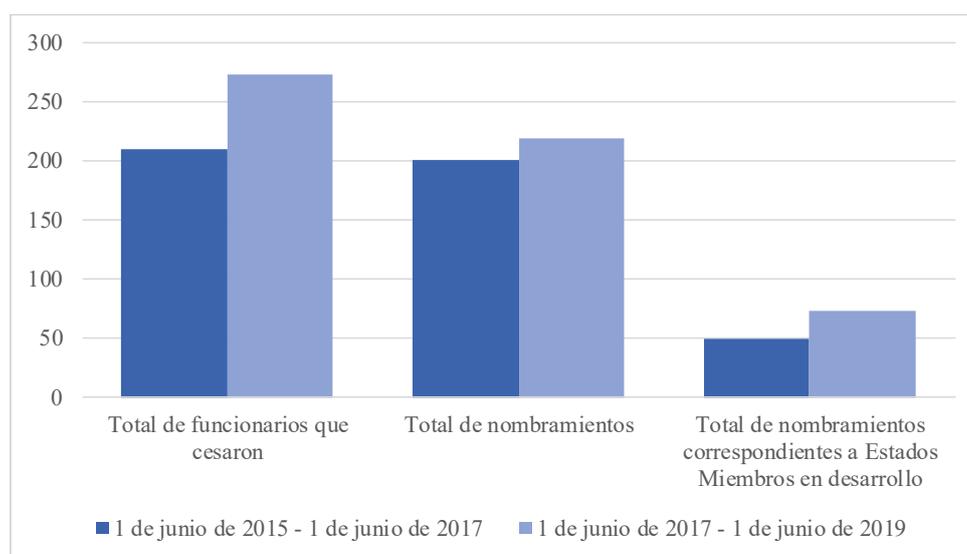
24. De las candidaturas externas recibidas, los nacionales de Estados Miembros no representados o subrepresentados presentaron 6947 (el 17,1 %, frente a 6302 [15,6 %] en el período abarcado en el informe anterior); 156 (22,3 %) candidaturas fueron de candidatos externos bien cualificados (frente a 88 [17 %] en el período abarcado en el informe anterior) y 28 (12,8 %) fueron de candidatos seleccionados.

D.4. Nuevos nombramientos

25. Durante el período que abarca el informe se efectuaron 219 nombramientos en puestos de plantilla y 273 funcionarios cesaron en la Secretaría. Del número total de nombramientos, 73 correspondieron a Estados Miembros en desarrollo (el 33,3 % del total, frente al 24,4 % en 2017) y 79 a mujeres.

26. En el período a que se refiere el informe, 8 funcionarios superiores cesaron en la Secretaría y se hicieron 10 nombramientos de funcionario superior. Al 1 de junio de 2019 había 18 funcionarios superiores procedentes de Estados Miembros en desarrollo, lo que representa el 38,3 % de todos los funcionarios superiores (frente a 20, o el 38,5 %, al 1 de junio de 2017).

Nuevos nombramientos



D.5. Previsión de separaciones del servicio anticipadas

27. Al 1 de junio de 2019, la Secretaría tenía 1169 funcionarios de plantilla del cuadro orgánico, de los cuales 320 cesarán en los próximos siete años. Esta cifra se refiere a las personas que cesarán por haber alcanzado la edad de jubilación (279) o porque son titulares de un contrato de duración fija no prorrogable (41).

28. De los 1169 funcionarios que actualmente ocupan puestos del cuadro orgánico, 48 llegarán a la edad de jubilación entre 2019 y 2021, y 12 de ellos están adscritos al Departamento de Salvaguardias. Durante los próximos dos años, en el caso de tres Estados Miembros, el 50 % o más de sus nacionales que actualmente son funcionarios cesarán en la Secretaría por jubilación, y, en el caso de otros cuatro Estados Miembros, se jubilarán entre el 25 % y el 50 % de sus nacionales.

E. Consultores

29. Los consultores no forman parte de la plantilla y son contratados para complementar el personal de la Secretaría durante un período limitado, normalmente para que aporten competencias, aptitudes o conocimientos con miras a la realización de una tarea o un trabajo específico de carácter profesional que tiene una fecha de terminación establecida. Los consultores son contratados a título personal y no son

instituciones ni personas jurídicas. Realizan tareas específicas y bien definidas que dan lugar a un resultado preestablecido, o tareas bien definidas de carácter consultivo. La Secretaría tiene una base de datos en la que registra la actividad, los resultados y el desempeño de los consultores.

30. La utilización selectiva de consultores ha brindado un apoyo considerable al Organismo en la ejecución de su programa. Los consultores aportan conocimientos especializados esenciales de forma eficaz en relación con el costo y a menudo están disponibles con muy poca anticipación, lo que permite que los proyectos produzcan los resultados previstos.

31. La Secretaría se esfuerza por garantizar la diversidad al seleccionar los consultores. Al 1 de junio de 2017, de un total de 128 consultores, 41 procedían de países en desarrollo. Al 1 de junio de 2019, de un total de 250 consultores, 67 procedían de países en desarrollo. En comparación con el primer año del bienio 2016-2017, los gastos del presupuesto ordinario destinados a los consultores se incrementaron un 5,1 %.

32. Desde su establecimiento en 2018, la función de ética ha emprendido un conjunto de iniciativas de concienciación, entre otras cosas sobre el tema de los conflictos de intereses. Además, la función de ética ha trabajado con otras funciones al objeto de elaborar mejores procedimientos para la revelación y resolución de los posibles conflictos de intereses en relación con la contratación de funcionarios. En lo que atañe a los consultores, cuando se detecta un posible conflicto de intereses en relación con el proceso de selección, se alienta al personal directivo a que solicite —y así lo ha hecho en varios casos— el asesoramiento independiente de la función de ética. La Secretaría, con el apoyo de la función de ética, examinará la modalidad contractual y el proceso de selección de los consultores para estudiar posibles mejoras con que seguir abordando los posibles conflictos de intereses o ventajas comerciales.

F. El camino a seguir

33. La Secretaría sigue afrontando distintos retos en la contratación de funcionarios, en particular en las esferas científica y técnica. La Secretaría debe recurrir a los Estados Miembros para que la ayuden a identificar candidatos con cualificaciones idóneas procedentes del mayor número posible de Estados Miembros, y necesita la participación activa y el apoyo financiero de estos en sus medidas de divulgación. Solo a través de sus esfuerzos conjuntos con los Estados Miembros puede la Secretaría disponer de una dotación suficiente y apropiada de funcionarios con el máximo grado de competencia, capacidad de gestión e integridad.

Anexo 1

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, por nacionalidad,
al 1 de junio de 2019**

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
Albania						1				1
Alemania				3	16	15	5			39
Argelia					3		2	1		6
Argentina				1	1	4	1			7
Armenia						4		1		5
Australia				2	6	12	9	1		30
Austria					2	11	18	10		41
Azerbaiyán					1					1
Bangladesh						2	1			3
Belarús				1	1	3	1	1	1	8
Bélgica					6	4	4			14
Bosnia y Herzegovina						4	3	3		10
Brasil				2	4	5	3			14
Bulgaria					1	6	5	1		13
Burkina Faso						1				1
Camboya							1			1
Camerún					2	1				3
Canadá				2	12	15	15	1		45
Chile							2			2
China	1			1	8	6	10	1		27
Colombia					1	2	2			5
Corea, República de				1	3	13	6		1	24
Costa Rica					1					1
Côte d'Ivoire						1	1			2
Croacia						5	3	2		10
Cuba					2	7	3			12
Dinamarca						1				1
Ecuador					1		1			2
Egipto				1	2	3	4	1		11
Eslovaquia					4	4	5	1	1	15
Eslovenia						5	1			6
España	1				8	13	11	2		35
Estados Unidos de América	1		1	5	39	51	32	2		131
Estonia						1				1
Etiopía					1	5	1			7
Federación de Rusia	1			1	7	16	20	3		48
Filipinas				1		1	6	2		10
Finlandia					5	3	1			9

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
Francia			1	2	22	26	26	1		78
Georgia								1		1
Ghana						2	1			3
Grecia						5	3	1		9
Guatemala						1				1
Hungría					4	8	10		1	23
India				1	1	8	7	6	1	24
Indonesia						5	4	1		10
Irán, República Islámica del						2	1			3
Iraq								1		1
Irlanda				2	4	7	1			14
Israel						1				1
Italia	1				8	14	11	3		37
Jamaica							1			1
Japón			1	1	3	6	3	1		15
Jordania					1	4	1			6
Kazajstán						2	1			3
Kenya				1		1	3		1	6
Lesotho							1			1
Letonia						1		1		2
Líbano					1		3			4
Libia					1					1
Lituania					3	3				6
Macedonia del Norte					1	2	2	1		6
Malasia				1	2	2	2			7
Malawi							1			1
Malta						1				1
Marruecos	1				2	2				5
Mauricio					1	1				2
México			1	1	1	5	2			10
Mongolia						1	2			3
Myanmar							2			2
Namibia						1				1
Nepal							1			1
Nigeria					1	3	3			7
Noruega							1	1		2
Países Bajos					3	1	3			7
Pakistán					3	3	1	2		9
Perú					2		1			3
Polonia					1	3	5	1		10
Portugal					1	4	2	1		8
Reino Unido			1	1	27	29	17	3	1	79

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
República Árabe Siria					2	1		2		5
República Checa					2	3	5	1		11
República de Moldova						2				2
República Dominicana				1		1	1			3
República Unida de Tanzania							1			1
Rumania		1			5	6	4	1		17
Santa Lucía							1			1
Senegal						1				1
Serbia					1	3	2	2		8
Singapur						2				2
Sri Lanka				1		1				2
Sudáfrica				1	5	5	8			19
Sudán				1	1	2	3			7
Suecia					6	3	2			11
Suiza				1	1	2				4
Tailandia						2	1	1	1	5
Túnez					1	2	3	1		7
Turquía					2	7	4	1		14
Ucrania					2	7	5			14
Uganda						3	3			6
Uruguay						1				1
Uzbekistán						1	1			2
Viet Nam						2	2			4
Yemen					1					1
Zambia						1				1
Zimbabwe						3	2			5
Total de funcionarios	6	1	5	36	259	440	347	67	8	1169

**Consultores con acuerdos de servicios especiales, por nacionalidad,
al 1 de junio de 2019**

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Albania	1	3	4
Alemania	1	8	9
Antigua y Barbuda	1		1
Argelia		1	1
Argentina		2	2
Australia	1	4	5
Austria	10	11	21
Azerbaiyán	1		1
Bélgica	1	4	5
Bosnia y Herzegovina		2	2
Brasil	2		2
Bulgaria	1	1	2
Burkina Faso		2	2
Canadá	2	7	9
Chile	1		1
China	1	1	2
Colombia	3	3	6
Corea, República de		2	2
Costa Rica	1		1
Croacia	1		1
Cuba	1	4	5
Eslovaquia	1		1
España	2	4	6
Estados Unidos de América	6	16	22
Etiopía		1	1
Federación de Rusia	3	11	14
Filipinas	1	1	2
Francia	1	11	12
Georgia		1	1
Grecia	4	1	5
Hungría		3	3
India	2	5	7
Indonesia		1	1
Irán, República Islámica del		2	2
Iraq	1		1
Irlanda		1	1
Italia	1	5	6
Japón		5	5
Kenya	1		1
Lituania		1	1

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Macedonia del Norte	1		1
Malasia	1		1
Marruecos		1	1
México	2	3	5
Mongolia		1	1
Países Bajos	2	1	3
Pakistán		7	7
Panamá		1	1
Perú		1	1
Polonia	2	1	3
Reino Unido	2	15	17
República Checa	1	2	3
República de Moldova	1		1
Rumania	2		2
Senegal		1	1
Serbia	1	2	3
Sierra Leona	1		1
Sudáfrica		1	1
Suecia	3	4	7
Suiza		2	2
Tailandia	1		1
Túnez	1		1
Turquía	1	1	2
Ucrania	1	3	4
Uruguay		1	1
Uzbekistán		1	1
Venezuela, República Bolivariana de	2		2
Total	77	173	250