



## **Junta de Desarrollo Industrial**

### **52º período de sesiones**

Viena, 25 a 27 de noviembre de 2024

Tema 15 del programa provisional

### **Cuestiones de personal**

## **Cuestiones de personal**

### **Informe del Director General**

El presente documento contiene información sobre cuestiones relacionadas con el personal de la Secretaría, novedades relativas al régimen común y enmiendas introducidas en el Reglamento del Personal y los apéndices del Estatuto del Personal, en consonancia con las cláusulas 13.3 y 13.4 del Estatuto del Personal. Complementa la información presentada en el *Informe Anual de la ONUDI 2023* (IDB.52/2).

## **Índice**

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades relacionadas con el personal .....	1–22	2
II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI .....	23–25	7
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal .....	26–27	7
IV. Representación de los órganos normativos de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI .....	28	8
V. Medidas que se solicitan a la Junta .....	29	8

Por razones de sostenibilidad no se ha imprimido el presente documento. Se ruega a las delegaciones que consulten las versiones electrónicas de todos los documentos.



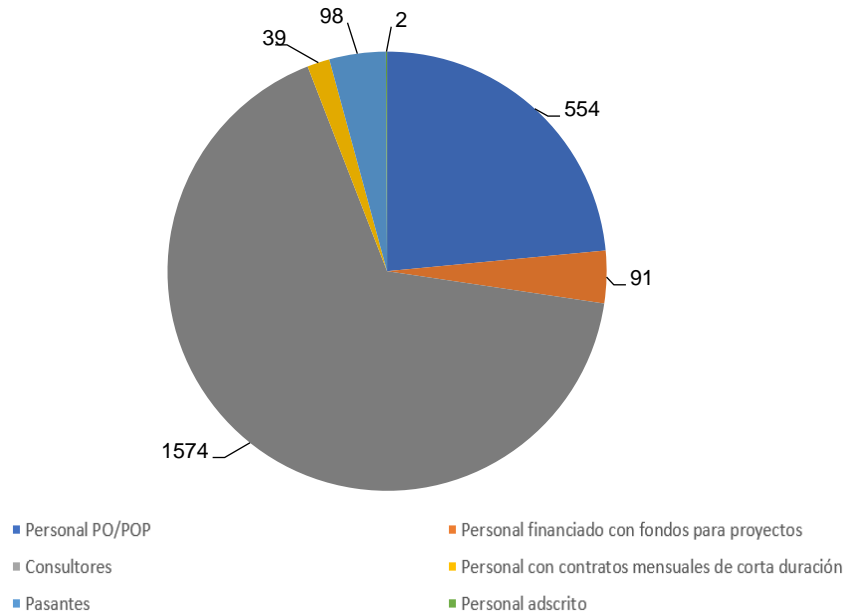
## I. Novedades relacionadas con el personal

### Sinopsis de la composición del personal de la ONUDI

1. Al 31 de agosto de 2024, trabajaban para la ONUDI un total de 2.358 personas en virtud de diversas modalidades de contrato. De ellas, 684 eran miembros del personal y 1.574 trabajaban con arreglo a acuerdos de prestación de servicios a título personal (ISA). En el cuadro siguiente se presenta la composición de la fuerza de trabajo total.

Figura 1

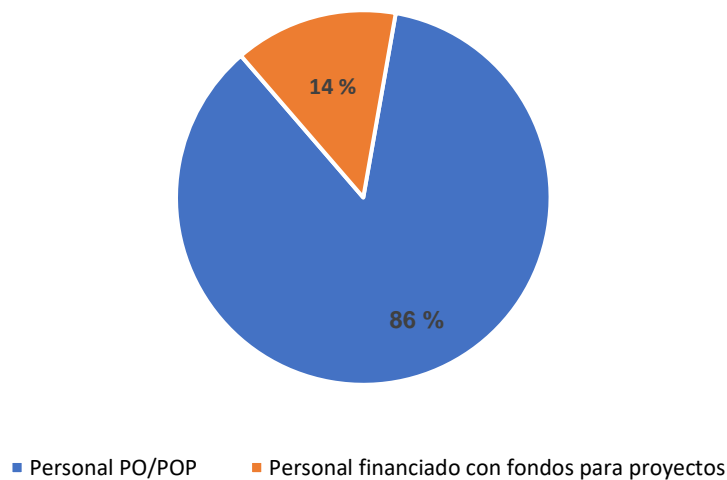
#### Sinopsis de la fuerza de trabajo de la ONUDI al 31 de agosto de 2024



2. Además, el siguiente cuadro muestra la distribución al 31 de agosto de 2024 de los 645 miembros del personal con nombramientos de plazo fijo cuyas plazas se financian con cargo al presupuesto ordinario (PO) o al presupuesto operativo (POP) y de los miembros del personal con nombramientos de plazo fijo cuyas plazas se financian con cargo a fondos para proyectos.

Figura 2

#### Sinopsis del personal con contrato de plazo fijo al 31 de agosto de 2024



3. En los cuadros siguientes se presenta un panorama más detallado de los tipos de puestos y sus categorías ocupados por el personal de la ONUDI al 31 de agosto de 2024 en comparación con el 31 de diciembre de 2023:

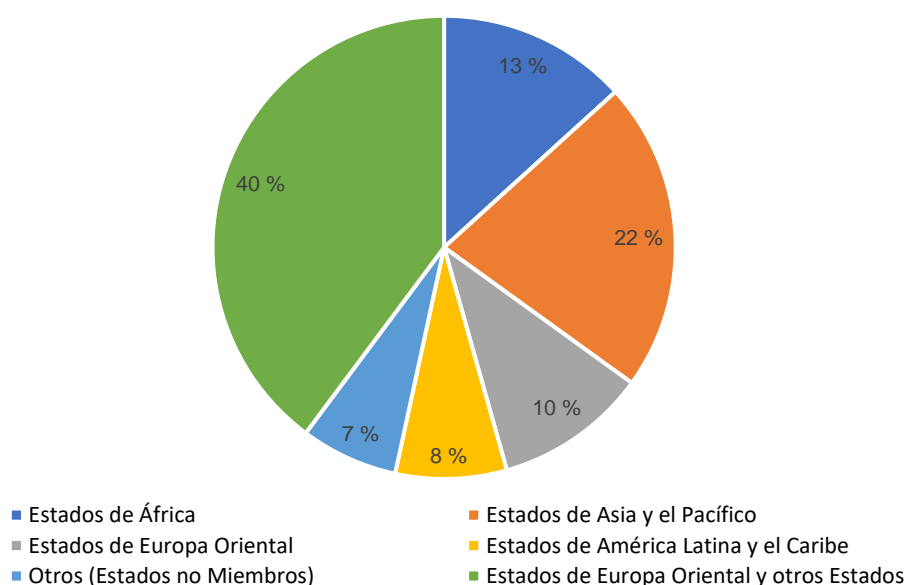
<i>Al 31 de agosto de 2023</i>		<i>Al 31 de agosto de 2024</i>	
<i>Categoría</i>	<i>Número de puestos</i>	<i>Categoría</i>	<i>Número de puestos</i>
DG	1	DG	1
D-2	4	D-2	5
D-1/L-6	21	D-1/L-6	24
P-5/L-5	65	P-5/L-5	68
P-4/L-4	83	P-4/L-4	71
Cuadro Orgánico (P1-P3)	116	Cuadro Orgánico (P1-P3)	140
Funcionarios nacionales (categorías A-D)	45	Funcionarios nacionales (categorías A-D)	43
Cuadro de Servicios Generales (G1-G6)	336	Cuadro de Servicios Generales (G1-G6)	332
ISA	1 606	ISA	1 574
<b>Total general</b>	<b>2 277</b>	<b>Total general</b>	<b>2 258</b>

4. En la sede de Viena había un total de 360 funcionarios cuyos puestos eran financiados con cargo al PO y al POP, mientras que había un total de 109 funcionarios asignados a lugares de destino sobre el terreno. En cuanto a los miembros del personal cuyos puestos eran financiados con cargo a fondos para proyectos, se observa que, al 31 de agosto de 2024, había 71 funcionarios en la sede, mientras que otros 48 ocupaban plazas en lugares de destino sobre el terreno.

5. En el cuadro siguiente se presenta la diversidad geográfica de los funcionarios que al 31 de agosto de 2024 ocupaban puestos de plazo fijo del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

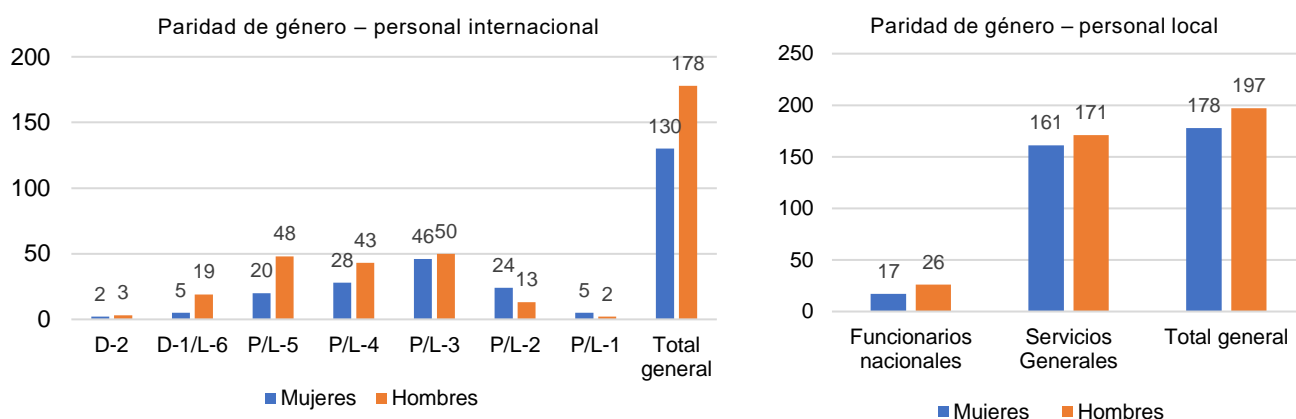
Figura 3

**Sinopsis – diversidad geográfica / personal internacional con contrato fijo**



6. En lo que se refiere a la paridad de género, en la actualidad las mujeres constituyen el 45 % del personal de la ONUDI. En 2024 se avanzó en relación con la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, pues se pasó del 37 % al 31 de enero de 2024 al 42 % al 31 de agosto de 2024. Los progresos alcanzados para lograr la paridad de género fueron particularmente notables en algunas categorías, pues en el nivel P-3/L-3 se pasó del 33 % al 48 % en los últimos 12 meses. Sin embargo, en el nivel D-1/L-6 las mujeres representan solo el 20 % de la fuerza de trabajo y en el nivel P-5/L-5, únicamente el 29 %.

Figura 4  
Paridad de género



### Revisión de la estructura de Gestión de Recursos Humanos

7. La División de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Servicios y Operaciones Institucionales (COR/HRM) tuvo una participación central en el proceso que culminó en la estructura revisada de la Secretaría de la ONUDI, que fue promulgada oficialmente el 20 de junio de 2024. En particular, la División realizó un examen integral de la planificación de la fuerza de trabajo para armonizar aún más los recursos humanos con las necesidades y prioridades institucionales.

8. Asimismo, con ese proceso se estableció una nueva estructura orgánica de la División que permite integrar mejor el asesoramiento, el apoyo y las operaciones en materia de recursos humanos en toda la Organización. Entre los cambios fundamentales cabe citar el establecimiento, con los recursos disponibles, de una nueva dependencia encargada específicamente de la política de recursos humanos y las relaciones con los empleados, y la integración de la dependencia de aprendizaje y perfeccionamiento, antes separada, como parte de una función de recursos humanos consolidada.

### Adquisición de talento

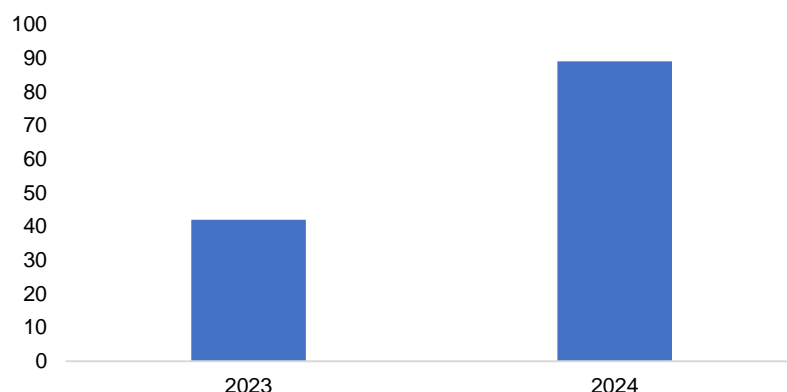
9. En el primer trimestre de 2024, en el contexto de la revisión de la estructura de la Secretaría, se puso en marcha y se concluyó el mencionado proceso relativo a la planificación de la fuerza de trabajo. Esto permitió que la ONUDI llevara a cabo una evaluación estratégica de sus necesidades de dotación de personal y elaborara un plan de contratación conexo sobre la base de las plazas que habían quedado vacantes anteriormente y que no había sido posible cubrir las, al inicio por razones presupuestarias y después debido a separaciones del servicio previstas. Como resultado de ese proceso, en 2024 se prepararon para la contratación 85 plazas financiadas con cargo al PO y al POP, 24 de contratación internacional y 61 de contratación local.

10. Al 1 de septiembre de 2024, se hallaban en proceso de contratación 49 de esos puestos de plantilla financiados con cargo al PO y al POP, así como otros 27 financiados con cargo a fondos para proyectos, y estaba previsto iniciar la contratación para cubrir el resto en el cuarto trimestre de 2024.

11. En el gráfico siguiente se presenta el volumen de contratación para cubrir puestos de plazo fijo con cargo al PO, al POP y a fondos para proyectos correspondiente al período de enero a agosto de 2023 y de 2024.

Figura 5

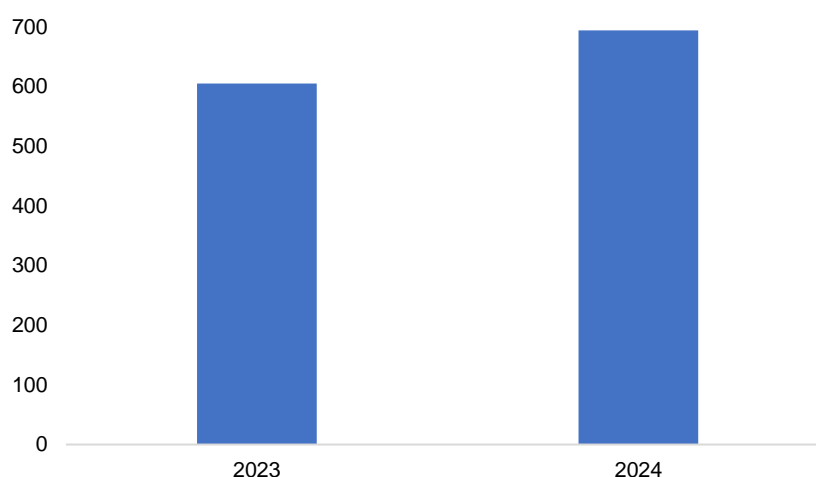
**Contratación para cubrir puestos de plazo fijo, comparación entre 2023 y 2024**



12. Teniendo en cuenta la contratación en otras categorías del personal (ISA, pasantes, otros), en los primeros ocho meses de 2024 se procesó un total general de 855 solicitudes de contratación. Esa cifra representó un aumento del 13 % en comparación con el mismo período en 2023. Dichas contrataciones estuvieron relacionadas fundamentalmente con personal sujeto al régimen de acuerdos de servicios a título individual financiados con cargo a fondos para proyectos. En el gráfico siguiente se muestra la tendencia de las contrataciones con arreglo al régimen de acuerdos de servicios a título individual en 2023 y 2024.

Figura 6

**Contratación de consultores, comparación entre 2023 y 2024**



13. Durante el mismo período se incorporaron a la ONUDI cinco nuevos Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO), cuatro expertos asociados y 131 pasantes. En la actualidad hay 16 FSCO patrocinados por los cinco Estados Miembros siguientes: Alemania, China, Finlandia, Italia y Japón.

14. La revisión y modernización en curso de las políticas y prácticas relacionadas con la contratación sigue siendo una prioridad. En 2024, el Director General aprobó una serie de medidas para agilizar y mejorar los procedimientos de contratación existentes. Entre ellas cabe mencionar la ampliación de la admisibilidad para optar a puestos de plazo fijo anunciados internamente a fin de que los titulares de puestos financiados con cargo a fondos para proyectos o de acuerdos de servicios a título individual tengan derecho a ser considerados.

15. La ONUDI seguirá aprovechando las oportunidades a su alcance para mejorar sus políticas, procedimientos y servicios de contratación, así como el apoyo que proporciona a su personal en esa materia. A ese respecto, se prevé que a principios de 2025 se emita una nueva política de contratación externa. En esa política se incorporarán criterios de mejores prácticas relativos a la adquisición de talentos, especialmente para atraer a los candidatos mejor cualificados con la más amplia representación geográfica posible, así como iniciativas específicas en favor de la paridad de género.

### **Desarrollo del talento**

16. El desarrollo profesional continuo sigue siendo piedra angular de una fuerza de trabajo eficaz y comprometida. Desde 2022 se han venido ampliando las oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento para las distintas categorías del personal de la ONUDI. El conjunto de programas de aprendizaje de la División consiste en una combinación de métodos modernos, por ejemplo, en aulas, presencial y a ritmo propio en línea, con el objetivo de lograr el máximo impacto de los recursos disponibles y un aprendizaje más accesible e inclusivo. El número de horas de aprendizaje registradas ha aumentado constantemente. El objetivo es hacer que el aprendizaje forme parte de las actividades cotidianas de todos y definir el aprendizaje en términos amplios para que incluya el aprendizaje social y el aprendizaje en el empleo.

### **Operaciones de recursos humanos**

17. Los servicios reglamentarios relacionados con la administración de la fuerza de trabajo de la ONUDI, que comprenden una amplia gama de funciones esenciales como la gestión de los seguros de salud y de vida, las prórrogas de contratos, la administración de las prestaciones y de las pensiones, el deber de proteger y la salud mental, siguen poniéndose a disposición de todo el personal. Esos servicios no solo garantizan el cumplimiento de las políticas institucionales, sino que también desempeñan un papel crucial para salvaguardar el bienestar de la fuerza de trabajo y proporcionarle apoyo profesional.

### **Relaciones con los empleados**

18. La promoción de un entorno de trabajo propicio e inclusivo sigue siendo una prioridad en la agenda relativa a los recursos humanos y es una labor que se realiza en estrecha alianza con otros interesados, como la División de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (SPP/GEW), la Dependencia de Ética y Rendición de Cuentas (COR/EAU) y la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna (EIO).

19. La atención a todo tipo de denuncia de conductas prohibidas, especialmente el hostigamiento y el acoso sexual, y la observancia del criterio de tolerancia cero respecto de cualquier denuncia de explotación y abusos sexuales siguen siendo primordiales. A ese respecto, cabe señalar que en 2024 hasta la fecha la ONUDI recibió una denuncia de acoso sexual que está siendo investigada por la EIO.

20. Desde 2018 la ONUDI se ha adherido a la iniciativa del Secretario General de certificar cada año, mediante una carta de gestión, que la ONUDI ha informado de todos los casos de denuncias verosímiles de explotación y abuso sexuales en la Organización.

21. A fin de que el personal de la ONUDI esté más familiarizado con la explotación y el abuso sexuales y que, por extensión, promueva la tolerancia cero de la ONUDI frente a esas conductas, la COR/EAU preparó un curso de capacitación en línea a ritmo propio que desde julio de 2024 ha quedado incluido en la plataforma de aprendizaje de la ONUDI. Por último, la División, en cooperación con la COR/EAU, está elaborando un módulo de capacitación sobre prevención del hostigamiento que se prevé presentar antes de que finalice 2024.

### **Próximas novedades en materia de personal**

22. La División de Gestión de Recursos Humanos seguirá creando y poniendo en práctica un marco moderno centrado en las personas que permita a la ONUDI atraer, contratar, incorporar y desarrollar el mayor talento posible, tanto de mujeres como de hombres procedentes de todas las regiones. Una piedra angular de ese enfoque seguirá siendo la modernización continua de las políticas y procedimientos en materia de personal. Uno de los temas de máxima prioridad es la realización de un examen exhaustivo del marco contractual del personal de la ONUDI, a fin de alinear el enfoque de la ONUDI al de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

## **II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI**

### **Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores**

#### **Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (apéndice I del Estatuto del Personal)**

23. El concepto de escala de sueldos básicos se fija tomando como referencia la escala de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington, D.C. Se efectúan ajustes periódicos basados en una comparación entre los sueldos básicos netos del personal de las Naciones Unidas y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos, sin incluir la remuneración basada en la localidad.

24. En su septuagésimo octavo período de sesiones, celebrado en 2023, la Asamblea General de las Naciones Unidas no aplicó los cambios en la escala de sueldos unificada del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores aprobados en su resolución [77/256](#), de 30 de diciembre de 2022, y, por consiguiente, no se han producido gastos adicionales en el programa y los presupuestos de la ONUDI.

#### **Examen en curso del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores**

25. En su 95º período de sesiones, celebrado en marzo de 2023, la CAPI puso en marcha un examen amplio de la remuneración, en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en sus resoluciones [76/240](#) y [77/256](#). Se prevé que las recomendaciones del examen de la CAPI, realizado junto con funciones de recursos humanos y las federaciones del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, se presenten a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su octogésimo primer período de sesiones, que se celebrará en 2026.

## **III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal**

### **Escala de la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (Apéndice C del Reglamento del Personal)**

26. Conforme al artículo 51 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la escala de la remuneración pensionable se debería ajustar en la misma fecha en que se ajusten los montos de la remuneración neta (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino) del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de Nueva York.

27. Con efecto a partir del 1 de febrero de 2024, el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York pasó de 80,5 a 88,4. Por consiguiente, con efecto a partir

del 1 de febrero de 2024, la CAPI promulgó la escala revisada de la remuneración pensionable. En el programa y los presupuestos 2024-2025 de la ONUDI se previó una cobertura financiera suficiente.

#### **IV. Representación de los órganos normativos de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI**

28. Mediante su decisión GC.1/Dec.37, la Conferencia General aceptó los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y estableció el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI. En su decisión GC.20/Dec.16, la Conferencia eligió a dos miembros y a un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el bienio 2024-2025, mientras que uno de los puestos de miembro suplente quedó vacante. Además, la Conferencia autorizó a la Junta de Desarrollo Industrial a que procediera a la elección de candidatos para ocupar cualquiera de los cargos del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI que pudiera quedar vacante antes del 21<sup>er</sup> período de sesiones de la Conferencia General. En consecuencia, se solicita a la Junta que elija a un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI en lo que queda del bienio 2024-2025.

#### **V. Medidas que se solicitan a la Junta**

29. La Junta tal vez desee considerar la posibilidad de aprobar el siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial

- a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.52/26;
- b) Decide, de conformidad con el párrafo b) de la decisión GC.20/Dec.16 de la Conferencia General, elegir a la persona siguiente miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI en lo que queda del bienio 2024-2025:

Suplente: ..... (país)”.

\_\_\_\_\_