

**NOTA DE ESTUDIO****ASAMBLEA — 38º PERÍODO DE SESIONES****COMITÉ EJECUTIVO****Cuestión 23: Situación relativa al personal de la OACI****SITUACIÓN RELATIVA AL PERSONAL DE LA OACI**

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

RESUMEN

En esta nota se presenta la situación del personal de la OACI correspondiente a 2010, 2011 y 2012 e incluye la información sobre la representación geográfica equitativa (RGE) y cuestiones relativas al género, conjuntamente con un análisis de los nombramientos del personal de las categorías profesional y superior y su impacto en la RGE y las cuestiones de género, al igual que información de Recursos humanos (HR) sobre edad, tiempo de permanencia en el servicio y proyecciones relativas a jubilaciones. Asimismo, se proporcionan observaciones basadas en las estadísticas y descripciones de medidas futuras con respecto a la planificación de la fuerza laboral, la RGE y las cuestiones de género.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a respaldar las medidas futuras relativas a:

- planificación de la fuerza laboral, comprendida la elaboración de estrategias y procedimientos de planificación de la sucesión que se integran en políticas de movilidad y desarrollo del personal;
- estrategias de gestión de talentos destinadas a definir, obtener y retener las competencias correctas en el momento propicio, asegurando al mismo tiempo que estas estrategias estén interrelacionadas con las estrategias y medidas institucionales destinadas a captar, compartir y transferir memoria institucional y conocimientos;
- fortalecimiento de las políticas y procedimientos de contratación y de los procesos internos de supervisión y rendición de cuentas para alcanzar metas de diversidad; y
- reforzamiento de las oportunidades de divulgación y desarrollo con respecto a candidatos de las categorías profesional y superior de Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, así como candidatas.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota se relaciona con la Estrategia de implantación básica – Gestión y administración: Recursos humanos
<i>Repercusiones financieras:</i>	No se aplica
<i>Referencias:</i>	A38-WP/1 <i>Resoluciones vigentes de la Asamblea</i> (al 8 de octubre de 2010) (Doc 9958) <i>Código de servicio de la OACI</i> (Doc 7350)

1. INTRODUCCIÓN

1.1 De conformidad con las Resoluciones A24-20 y A36-37 de la Asamblea, el Consejo sigue la marcha de la situación de diversidad en el personal de la Secretaría examinando las estadísticas e informes anuales de decisiones de contratación y su repercusión en la representación geográfica equitativa (RGE), al igual que en las cuestiones de género.

1.2 En esta nota se informa acerca de la composición y situación del personal de la OACI para 2010, 2011 y 2012. Asimismo, se proporcionan observaciones basadas en las estadísticas y se describen medidas futuras sobre planificación de la fuerza laboral, la RGE y cuestiones de género.

2. COMPOSICIÓN Y SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA OACI

2.1 Al 31 de diciembre de 2012, había 604 puestos de plantilla y 145 puestos extrapresupuestarios (temporarios), con un total general de 749 puestos; y 553 empleados en puestos de plantilla y 145 en puestos extrapresupuestarios (temporarios), con un total general de 698 empleados (véase el Apéndice A-1). Con respecto a los tipos de contrato del personal hasta el 1 de enero de 2011, como se detalla en la Regla 4.27 y el Anexo V del *Código de servicio de la OACI*, las estadísticas muestran un aumento constante en los nombramientos de plazo fijo para el personal de las categorías profesional y superior [del 73% (230 de 313) para 2011 al 78% (254 de 326) para 2012], y una reducción correspondiente en el número de contratos permanentes [del 19% (61 de 313) para 2011 al 17% (55 de 326) para 2012 (véase el Apéndice A-2)]. De manera similar, se observó un aumento en los nombramientos de plazo fijo para el personal de servicios generales [del 14% (56 de 387) para 2011 y 20% (73 de 372) para 2012], con la correspondiente reducción en el número de contratos permanentes [del 56% (216 de 387) para 2011 y 52% (195 de 372) para 2012]. Al 31 de diciembre, el número total de personal que no es de plantilla (es decir, consultores/contratistas y personal proporcionado gratuitamente) había disminuido de 163 en 2010 a 131 en 2012.

Observación 1: *Hubo una disminución en el número global de puestos y personal de 2010 (779 puestos; 723 empleados) a 2012 (749 puestos; 698 empleados). En concordancia con las tendencias previamente establecidas con respecto a los tipos de contratos del personal de las categorías profesional y superior y del personal de servicios generales, el número de nombramientos de plazo fijo sigue aumentando y el número de nombramientos permanentes sigue disminuyendo. Se ha emprendido un examen de los arreglos contractuales para garantizar que satisfacen los requisitos de la Organización y son adecuados para atraer, obtener y retener una fuerza laboral cualificada.*

2.2 Al 31 de diciembre de 2012, había 225 empleados en 246 puestos sujetos a RGE y, de los 191 Estados miembros, 80 estaban representados en la OACI. De ellos, 79 correspondían a puestos sujetos a la RGE. En el Apéndice B se proporciona información detallada a este respecto al igual que un resumen global de la distribución de los 225 empleados en puestos sujetos a la RGE por región. En el Apéndice C figura información completa con respecto al personal de la Secretaría al 31 de diciembre de 2012, por nivel de puesto, por Estado y por región. En el Apéndice D se proporciona un panorama de la representación regional y estatal para los puestos clave (D-2 y D-1).

Observación 2: *Se ha observado una disminución en el porcentaje global de Estados no representados (de 63 % en 2010 a 59% en 2012), con el aumento correspondiente en el número de Estados representados en la Secretaría en puestos sujetos a la RGE (del 37% en 2010 a 41% en 2012).*

2.3 Al 31 de diciembre de 2012, el porcentaje total de mujeres en las categorías profesional y superior era de 30,4%. Se logró paridad de los géneros al nivel de D-2 (50%), pero sigue manteniéndose a la zaga a los niveles de D-1 (11%), P-5 (19%) y P-4 (25%). En los niveles inferiores, se ha logrado

paridad de los géneros a nivel P-2 (63%) y prácticamente se ha alcanzado el objetivo al nivel P-3 (42%) (véase el Apéndice E). Basándose en las estadísticas más recientes disponibles al 31 de diciembre de 2011, en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, el porcentaje medio global de mujeres en las categorías profesional y superior alcanzó el 41%, lo que representa un aumento del 1% desde 2009 (véase el Apéndice E-2).

2.4 Al 31 de diciembre de 2012, en la categoría de servicios generales, el porcentaje total de mujeres fue de 79%, en comparación con el 21% de hombres; las mujeres superaron la meta de 50% en casi todos los grados. Basándose en las estadísticas más recientes disponibles al 31 de diciembre de 2011, en las organizaciones del régimen común de Naciones Unidas, el porcentaje total de mujeres en la categoría de servicios generales fue de 44% (véase el Apéndice E-3).

Observación 3: *En la OACI, el porcentaje total de mujeres en las categorías profesional y superior ha disminuido levemente (de 31% en 2010 a 30% en 2012). El porcentaje a nivel de D-2, P-3 y P-2 se mantiene cerca o bien ha superado la meta de 50%, en tanto que a los otros niveles (D-1, P-5 y P-4), el porcentaje está por debajo de la meta. Con respecto a la categoría de servicios generales, al 31 de diciembre de 2012, las mujeres superaban la meta del 50% en la mayoría de los grados.*

Observación 4: *La representación de la mujer, en general, en las categorías profesional y superior sigue siendo un desafío para la OACI y para las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Basándose en las estadísticas más recientes disponibles al 31 de diciembre de 2011, en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, el porcentaje medio total de mujeres en las categorías profesional y superior fue 41%. A igual fecha, las mujeres llenaban el 31% de los puestos de las categorías profesional y superior en la OACI. Este porcentaje estaba dentro de la gama de porcentajes de otros organismos técnicos especializados de las Naciones Unidas, incluyendo el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), La Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM), con 24%, 35% y 32%, respectivamente. Al 31 de diciembre, también, en la categoría de servicios generales, el porcentaje de mujeres en la OACI (79%) superó los porcentajes de otros organismos técnicos especializados de las Naciones Unidas, entre los que se incluían el OIEA, la UIT, la OMM, cuyos porcentajes eran, respectivamente, 63, 71 y 74%.*

2.5 En 2012, hubo un total de 36 nombramientos a puestos en las categorías profesional y superior, de los cuales 33 fueron aceptados. De los 33 nombramientos aceptados, 19 (58%) fueron puestos sujetos a RGE. De los 19 nombramientos aceptados en puestos sujetos a RGE, 16 (84%) fueron para candidatos externos y de ellos 7 (44%) fueron para Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado. Las mujeres representaron el 25% (4 de 16) de los candidatos externos nombrados en puestos con sujeción a RGE y 24% (8 de 33) del total de nombramientos aceptados. Para los puestos sujetos a RGE respecto de los cuales se aceptaron los nombramientos en 2012, se recibió un número total de 1332 postulaciones, de las cuales el 24% (319 de 1332) provenían de mujeres y el 39% (520 de 1332) de nacionales de Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado (véase el Apéndice F).

Observación 5: *Los nombramientos correspondientes a las categorías profesional y superior que se realizaron en los últimos tres años han tenido una repercusión más favorable en la RGE que en las cuestiones de género. Esto puede atribuirse parcialmente al porcentaje total de postulaciones recibidas para los puestos sujetos a RGE que, en promedio, es más elevado para los nacionales de Estados no representados o por debajo del nivel de representación adecuado en comparación con el porcentaje de postulaciones recibidas de mujeres. Como promedio de los tres últimos años, 49% de los candidatos externos que aceptaron los nombramientos para puestos sujetos a RGE provenía de Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, lo cual se acerca a la meta de 50% establecida por el Consejo.*

Observación 6: *El porcentaje más bajo de postulaciones recibidas de candidatas para los puestos de categoría profesional y superior sujetos a RGE, que en promedio en los últimos tres años ha sido de 23% (en comparación con el 77% para hombres), al igual que el porcentaje más bajo de nombramientos de mujeres en total, que en promedio para los tres últimos años ha sido del 28% (en comparación con el 72% para hombres), exige medidas proactivas de divulgación y contratación que sirvan para atraer, seleccionar y retener mujeres cualificadas en los puestos de las categorías profesional y superior.*

2.6 Los datos demográficos del personal de la OACI al 31 de diciembre de 2012 para las categorías profesional y superior (véanse Apéndices G-1 y G-2) demuestran que:

- a) aun cuando sigue habiendo un porcentaje considerable de personal entre las edades de 50 y 59, el mismo está decreciendo de manera estable (del 54% en 2010 al 48% en 2012);
- b) en los grupos más jóvenes, ha habido un aumento en el porcentaje de personal entre las edades de 30 y 39 (de 12% en 2010 a 15% en 2012);
- c) en términos de años de servicio, el grupo de personal más grande es el de aquellos con cinco años de servicio o menos; este grupo está creciendo de manera constante (del 43% en 2010 al 52% en 2012); y
- d) excluyendo al Secretario General y personal de nivel D-2, el 23% (75 de 321) del personal de categoría profesional se jubilará para el 31 de diciembre de 2016.

2.7 Con respecto a la categoría de servicios generales, los datos demográficos del personal de la OACI al 31 de diciembre de 2012 (véanse Apéndices G-1 y G-2) demuestran que:

- a) la distribución por edad sigue relativamente igual de 2010 a 2012, con la mayoría del personal (54%) entre las edades de 40 y 54;
- b) en cuanto a años de experiencia, se ha observado un aumento constante en el porcentaje de personal con 10 a 19 años de servicio (de 28% en 2010 a 36% en 2012); en tanto que el porcentaje de personal que ha estado con la Organización durante cinco años o menos ha seguido relativamente estable en los últimos tres años (25%); y
- c) el 15% (54 de 372) del personal de categoría de servicios generales se jubilará para el 31 de diciembre de 2016.

Observación 7: *Se ha avanzado con respecto al rejuvenecimiento de la fuerza laboral para las categorías profesional y superior, como lo demuestra la disminución del número de empleados entre 50 y 59 años de edad y el aumento de los empleados entre los 30 y 39 años. Con las jubilaciones previstas para los años venideros, habrá más oportunidades de seguir mejorando la demografía en términos de edad. Para atenuar la pérdida de conocimientos técnicos e institucionales, será esencial adoptar medidas para la planificación previa de la sucesión y estrategias claras con respecto a la gestión de talentos, en interrelación con otras estrategias y medidas institucionales relativas a la gestión de conocimientos.*

3. MEDIDAS FUTURAS

3.1 El logro y mantenimiento de una fuerza laboral diversa, flexible y motivada, exige la colaboración de los Estados miembros, la administración superior, el personal directivo y Recursos humanos. Es fundamental trabajar en forma conjunta para alcanzar los objetivos acordados. Con el propósito de lograr los resultados deseados, es preciso centrarse en las medidas siguientes para el futuro en relación con la planificación de la fuerza laboral y los objetivos institucionales de tener una representación geográfica lo más amplia posible y lograr al mismo tiempo paridad de los géneros.

3.2 Planificación de la fuerza laboral

- a) seguir elaborando estrategias y procedimientos de planificación de la sucesión en toda la Organización, integrando políticas de movilidad del personal, aprendizaje y desarrollo, cuando sea posible, para determinar y obtener las aptitudes y competencias requeridas en el momento oportuno; y
- b) establecer estrategias de gestión de talentos que ayudarán a la Organización a definir, obtener y retener las competencias adecuadas en el momento propicio, asegurando al mismo tiempo que estas estrategias se interrelacionen con otras estrategias y medidas institucionales destinadas a captar, compartir y transferir memoria y conocimientos institucionales en toda la Organización.

3.3 RGE y género

- a) seguir tratando de obtener la asistencia de los Estados miembros para encontrar candidatos cualificados de Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, así como candidatas cualificadas, y alentarlos a postular a puestos de las categorías profesional y superior de la OACI;
 - b) reforzar las políticas y procedimientos de contratación incluyendo medidas proactivas para mejorar los aspectos de RGE y género;
 - c) seguir fortaleciendo la supervisión interna y la rendición de cuentas para cumplir con las metas de diversidad de la Organización con respecto a la RGE y género a nivel de la Organización y de las Direcciones/Oficinas; y
 - d) ampliar las actividades de divulgación y las oportunidades de desarrollo para los candidatos de los Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, mediante, por ejemplo, el programa de profesionales aeronáuticos jóvenes, el programa de pasantías en el ámbito de la aviación y eventos promocionales en las conferencias de gran escala de la OACI.
-

ÍNDICE DE LOS APÉNDICES

Apéndice A-1	Distribución del total de puestos y de personal
Apéndice A-2	Fuerza laboral por tipos de contrato
Apéndice B	Representación geográfica equitativa (RGE)
Apéndice C	Personal en puestos Profesionales y superiores al 31 de diciembre de 2012
Apéndice D	Región y Estado de los titulares de puestos D-2 y D-1
Apéndice E-1	Estadísticas de género en la OACI
Apéndice E-2	Estadísticas sobre género en las categorías Profesional y superiores en las Organizaciones de las Naciones Unidas
Apéndice E-3	Estadísticas sobre género en la categoría de servicios generales en las Organizaciones de las Naciones Unidas
Apéndice F	Decisiones relativas a nombramientos para puestos de las categorías Profesional y superiores
Apéndice G-1	Datos demográficos
Apéndice G-2	Proyecciones respecto a la jubilación

APÉNDICE A-1

DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE PUESTOS Y DE PERSONAL

Distribución del total de puestos	2010		2011		2012	
	No.	%	No.	%	No.	%
Profesionales y superiores – Establecidos en el Programa regular (PR) y Fondo AOSC	271	79%	286	84%	293	83%
Profesionales y superiores – Extrapresupuestarios (Todos los fondos)	74	21%	56	16%	60	17%
Sub-total para profesionales y superiores:		345		342		353
SG – Establecidos en el Programa regular (PR) y Fondo AOSC	300	69%	312	76%	311	79%
SG – Extrapresupuestarios (Todos los fondos)	134	31%	97	24%	85	21%
Sub-total para SG:		434		409		396
Total:		779		751		749

Distribución del total del personal	2010		2011		2012	
	No.	%	No.	%	No.	%
Profesionales y superiores – Establecidos en el Programa regular (PR) y Fondo AOSC	237	76%	257	82%	266	82%
Profesionales y superiores – Extrapresupuestarios (Todos los fondos)	74	24%	56	18%	60	18%
Sub-total para P y superiores:		311		313		326
SG– Establecidos en el Programa regular (PR) y Fondo AOSC	278	67%	290	75%	287	77%
SG – Extrapresupuestarios (Todos los fondos)	134	33%	97	25%	85	23%
Sub-total para SG:		412		387		372
Total:		723		700		698

APÉNDICE A-2

FUERZA LABORAL POR TIPOS DE CONTRATO

Staff	2010		2011		2012	
	PI	SG	PI	SG	PI	SG
Permanente	77	230	61	216	55	195
Término*	13	122	13	100	12	93
Término fijo**	203	-	230	56	254	73
Temporero	14	60	6	15	4	11
Oficial subalterno del cuadro orgánico (JPO)/Experto asociado	4	-	3	-	1	-
Sub-Total para PI y SG	311	412	313	387	326	372
Total:		723		700		698

* Término incluye los anteriores nombramientos de carrera y nombramientos regulares.

** Los datos notificados para Término fijo incluyen los antiguos nombramientos sin expectativa de carrera y mandatos fijos.

Non-Staff	2010	2011	2012
Consultores / Contratistas	144	161	103
Gratis	19	28	28
Total:	163	189	131

APÉNDICE B

REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA (RGE)

Puestos sujetos a RGE	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Puestos sujetos a RGE	229		239		246	
Titulares de puestos sujetos a RGE	203		216		225	
Personal con contratos sin perspectivas de carrera en puestos sujetos a RGE	145	71%	169	78%	172	76%
Número de Estados contratantes	190		191		191	
No representados (A)	119	63%	116	61%	112	59%
Representados	71	37%	75	39%	79	41%
(B) Estados representados por debajo del nivel adecuado	12	17%	14	19%	14	18%
(C) Estados representados al nivel adecuado	37	52%	40	53%	39	49%
(D) Estados representados por encima del nivel adecuado	22	31%	21	28%	26	33%
Personal en puestos sujetos a RGE por Región	203		216		225	
AFI	27	13%	31	14%	39	17%
ASIA-PAC	25	12%	25	12%	29	13%
EUR-E	7	3%	8	4%	7	3%
EUR-O	41	20%	43	20%	42	19%
MID	8	4%	6	3%	8	4%
LAM-CAR	31	15%	34	16%	36	16%
NAM	64	32%	69	32%	64	28%
Condición regional						
AFI	B		B		B	
ASIA-PAC	B		B		B	
EUR-E	B		B		B	
EUR-O	B		B		B	
MID	B		B		B	
LAM-CAR	D		D		D	
NAM	D		D		D	

APÉNDICE C

PERSONAL EN PUESTOS PROFESIONALES Y SUPERIORES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

REGIÓN: AFI										
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA							Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*
	GRADOS									
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
ANGOLA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARGELIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BENIN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BOTSWANA	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
BURKINA FASO	-	-	1	2	-	-	-	3	1	D
BURUNDI	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
CABO VERDE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
CAMERÚN	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
CHAD	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
COMORAS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
CONGO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
CÔTE D'IVOIRE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
DJIBOUTI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
EGIPTO	-	-	-	1	-	1	-	2	1	D
ERITREA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ETIOPÍA	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
GABÓN	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
GAMBIA	-	1	-	1	1	-	-	3	1	D
GHANA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUINEA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUINEA-BISSAU	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUINEA ECUATORIAL	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
JAMAHIRIYA ÁRABE LIBIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
KENYA	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D
LESOTHO	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
LIBERIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MADAGASCAR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MALAWI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MALÍ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
MARRUECOS	-	1	1	-	-	-	-	2	1	D
MAURICIO	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
MAURITANIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MOZAMBIQUE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
NAMIBIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
NÍGER	1	-	-	1	-	-	-	2	1	D
NIGERIA	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D
REPÚBLICA CENTROAFRICANA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO	-	-	-	-	-	1	-	1	1	C
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
RWANDA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SENEGAL	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
SEYCHELLES	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C
SIERRA LEONA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SOMALIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SUDÁFRICA	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D
SUDÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SUDÁN DEL SUR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SWAZILANDIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TOGO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TÚNEZ	-	-	-	1	1	-	-	2	1	D
UGANDA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
ZAMBIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ZIMBABWE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
Total para la Región AFI:	1	3	5	25	3	2	-	39	41	B

Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región AFI:

54

Núm. de países por condición, dentro de la Región AFI:

A: 29 B: 0 C: 15 D: 10

* Códigos de condición de RGE:

A = No representado

B = Por debajo del nivel adecuado

C = Al nivel adecuado

D = Por encima

C-2

REGIÓN: ASIA-PAC												
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA									Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*
	GRADOS											
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1					
AUSTRALIA	-	-	1	5	1	-	-	-	7	3	D	
BANGLADESH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BHUTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BRUNEI DARUSSALAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CAMBOYA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CHINA	1	-	2	2	-	-	-	-	5	6	B	
FIJI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
FILIPINAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
INDIA	-	-	-	1	1	-	-	-	2	2	C	
INDONESIA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
ISLAS COOK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ISLAS MARSHALL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ISLAS SALOMÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
JAPÓN	-	-	1	4	-	1	-	-	6	12	B	
KIRIBATI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MALASIA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	B	
MALDIVAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MICRONESIA (ESTADOS FEDERADOS DE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MONGOLIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MYANMAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NAURU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NEPAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
NUEVA ZELANDIA	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C	
PALAU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
PAPUA NUEVA GUINEA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
REPÚBLICA DE COREA	-	-	-	1	1	-	-	-	2	4	B	
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
REPÚBLICA POPULAR DEMOCRÁTICA DE COREA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SAMOA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
SINGAPUR	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B	
SRI LANKA	-	-	1	1	-	-	-	-	2	1	D	
TAILANDIA	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	B	
TIMOR-LESTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TONGA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
VANUATU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
VIET NAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
Total para la Región ASIA-PAC:	1	-	6	16	4	2	-	-	29	51	B	
Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región ASIA-PAC:	61											
Núm. de países por condición, dentro de la Región ASIA-PAC:	A:	25	B:	6	C:	3	D:	2				

* Códigos de condición de RGE:

A = No representado

B = Por debajo del nivel adecuado

C = Al nivel adecuado

D = Por encima

C-3

REGIÓN: EUR-E												
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCION GEOGRAFICA								Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*	
	GRADOS						P-1	P-2				P-3
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2						
ALBANIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
REPÚBLICA CHECA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ARMENIA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
AZERBAIYÁN	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
BELARÚS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BOSNIA Y HERZEGOVINA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
BULGARIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
CROACIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ESLOVAQUIA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C	
ESLOVENIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
ESTONIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
FEDERACIÓN DE RUSIA	-	-	-	1	1	-	-	-	2	3	B	
GEORGIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
HUNGRÍA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
KAZAJSTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
KIRGUISTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
LA EX REPÚBLICA YUGOSLAVA DE MACEDONIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
LETONIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
LITUANIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MOLDOVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
MONTENEGRO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
POLONIA	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	B	
RUMANIA	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C	
SERBIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TAYIKISTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
TURKMENISTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
UCRANIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
UZBEKISTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A	
Total para la Región EUR-E:	-	-	1	5	1	-	-	-	7	24	B	
Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región EUR-E:	31											
Núm. de países por condición, dentro de la Región EUR-E:	A:	22	B:	2	C:	4	D:	0				

* Códigos de condición de RGE: A = No representado B = Por debajo del nivel adecuado C = Al nivel adecuado D = Por encima

C-4

REGIÓN: EUR-O										
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA									
	GRADOS							Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
ALEMANIA	-	-	-	5	1	-	-	6	9	B
ANDORRA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
AUSTRIA	-	-	-	1	1	-	-	2	2	C
BÉLGICA	-	-	1	2	-	-	-	3	2	D
DINAMARCA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ESPAÑA	-	-	-	-	1	-	-	1	4	B
FINLANDIA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
FRANCIA	-	1	1	2	1	3	-	8	7	D
GRECIA	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
IRLANDA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ISLANDIA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
ITALIA	-	-	1	1	-	2	-	4	5	B
LUXEMBURGO	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
MALTA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
MÓNACO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
NORUEGA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
PAÍSES BAJOS	-	-	1	2	-	-	-	3	3	C
PORTUGAL	-	1	-	1	1	-	-	3	2	D
REINO UNIDO	-	1	4	3	-	-	-	8	8	C
SAN MARINO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SUECIA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
SUIZA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A

Total para la Región EUR-O:	-	3	8	21	5	5	-	42	53	B
------------------------------------	---	---	---	----	---	---	---	----	----	---

Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región EUR-O:

62

Núm. de países por condición, dentro de la Región EUR-O:

A: 10 **B:** 4 **C:** 4 **D:** 4

* Códigos de condición de RGE:

A = No representado

B = Por debajo del nivel adecuado

C = Al nivel adecuado

D = Por encima

C-5

REGIÓN: LAM-CAR										
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCION GEOGRAFICA							Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*
	L E V E L S									
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
ANTIGUA Y BARBUDA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARGENTINA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BAHAMAS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BARBADOS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BELICE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
BOLIVIA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
BRASIL	-	2	1	5	1	-	-	9	3	D
CHILE	1	-	-	-	-	-	-	1	1	C
COLOMBIA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
COSTA RICA	-	-	1	3	-	-	-	4	1	D
CUBA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ECUADOR	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
EL SALVADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GRANADA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUATEMALA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
GUYANA	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
HAITÍ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
HONDURAS	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
JAMAICA	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C
MÉXICO	-	-	-	2	1	2	-	5	3	D
NICARAGUA	-	-	-	-	-	1	-	1	1	C
PANAMÁ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
PARAGUAY	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
PERÚ	-	-	-	1	-	1	-	2	1	D
REPÚBLICA DOMINICANA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SAINT KITTS Y NEVIS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SANTA LUCÍA	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
SURINAME	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TRINIDAD Y TABAGO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
URUGUAY	-	-	-	1	1	-	-	2	1	D
VENEZUELA	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D

Total para la Región LAM-CAR:	1	3	3	21	4	4	-	36	28	D
--------------------------------------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	----------

Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región LAM-CAR:

36

Núm. de países por condición, dentro de la Región LAM-CAR:

A: 16 **B:** 0 **C:** 8 **D:** 8

* Códigos de condición de RGE:

A = No representado

B = Por debajo del nivel adecuado

C = Al nivel adecuado

D = Por encima

REGIÓN: MID										
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA							Total de personal	Nivel adecuado	Código de condición*
	G R A D O S									
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
AFGANISTÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ARABIA SAUDITA	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
BAHREIN	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
CHIPRE	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
IRÁN (REPÚBLICA ISLÁMICA DEL)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
IRAQ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ISRAEL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
JORDANIA	-	-	1	-	-	1	-	2	1	D
KUWAIT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
LÍBANO	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
OMÁN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
PAKISTÁN	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
QATAR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
TURQUÍA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
YEMEN	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C

Total para la Región MID:	-	2	1	4	-	1	-	8	17	B
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región MID:

20

Núm. de países por condición, dentro de la Región MID:

A: 10 B: 1 C: 5 D: 1

* Códigos de condición de RGE:

A = No representado

B = Por debajo del nivel adecuado

C = Al nivel adecuado

D = Por encima

C-7

REGIÓN: NAM										
Estado	EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA									Código de condición*
	GRADOS							Total de personal	Nivel adecuado	
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
CANADÁ	-	1	5	16	14	8	-	44	4	D
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	1	5	3	11	-	-	-	20	31	B
Total para la Región NAM:	1	6	8	27	14	8	-	64	34	D

Suma de los niveles adecuados de todos los Estados de la Región NAM:

35

Núm. de países por condición, dentro de la Región NAM:

A: 0 **B:** 1 **C:** 0 **D:** 1

* Códigos de condición de RGE: A = No representado B = Por debajo del nivel adecuado C = Al nivel adecuado D = Por encima

APÉNDICE D

REGIÓN Y ESTADO DE LOS TITULARES DE PUESTOS D-2 Y D-1

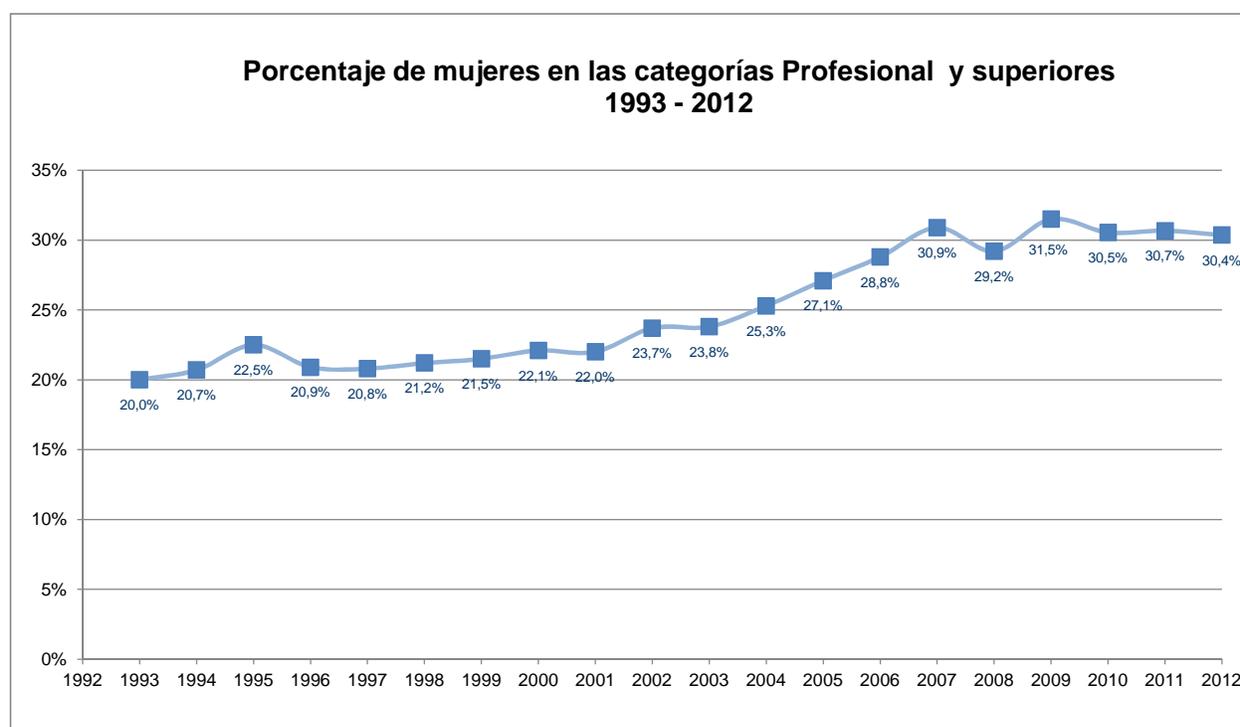
Región / Estado	Condición RGE			Número de personal D-2			Número de personal D-1		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
África	B	B	B	1	1	1	3	3	3
Etiopía	A	C	C	-	-	-	-	1	1
Gambia	D	D	D	-	-	-	-	1	1
Lesotho	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Malí	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Marruecos	D	D	D	-	-	-	1	1	1
Níger	C	D	D	-	1	1	-	-	-
Nigeria	D	D	D	1	-	-	-	-	-
Asia / Pacífico	B	B	B	1	1	1	0	0	0
China	C	B	B	1	1	1	-	-	-
Europa (E)	B	B	B	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europa (O)	B	B	B	1	1	0	3	2	3
Dinamarca	B	A	A	-	-	-	1	-	-
Francia	C	C	D	1	1	-	-	-	1
Alemania	B	B	B	-	-	-	1	-	-
Portugal	D	C	D	-	-	-	-	1	1
Reino Unido	D	D	C	-	-	-	1	1	1
Latinoamérica / Caribe	D	D	D	0	1	1	3	3	3
Brasil	D	D	D	-	-	-	2	2	2
Chile	A	C	C	-	1	1	-	-	-
Santa Lucía	C	C	C	-	-	-	1	1	1
MID	B	B	B	0	0	0	2	2	2
Bahrein	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Pakistán	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Norteamérica	D	D	D	1	1	1	6	6	6
Canadá	D	D	D	-	-	-	2	2	1
Estados Unidos de América	B	B	B	1	1	1	4	4	5

* Códigos de condición de RGE: A = No representado B = Por debajo del nivel adecuado C = Al nivel adecuado D = Por encima

APÉNDICE E-1

ESTADÍSTICAS SOBRE GÉNERO EN LA OACI

Estadísticas sobre género	2010			2011			2012		
Profesionales y superiores	311			313			326		
Total de mujeres en categorías Profesional y superiores	No.		%	No.		%	No.		%
	95		31%	96		31%	99		30%
Núm. y % de mujeres por grado	No.	Total	%	No.	Total	%	No.	Total	%
SG	0	1	0	0	1	0	0	1	0
D-2	3	4	75	2	5	40	2	4	50
D-1	3	20	15	3	18	17	2	19	11
P-5	5	45	11	8	46	17	8	43	19
P-4	40	152	26	41	160	26	42	169	25
P-3	18	46	39	20	46	43	23	55	42
P-2	26	43	60	22	37	59	22	35	63
P-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



APÉNDICE E-2

ESTADÍSTICAS SOBRE GÉNERO EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIORES
EN LAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Mujeres por grado, como porcentaje del personal profesional total al 31 de diciembre de 2011 *

Organization	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	UG **	TOTAL
ONU	67	52	42	38	30	28	24	27	39
PNUD	67	62	52	37	35	36	28	50	42
FNUAP	0	72	55	47	48	43	40	50	51
UNOPS	100	51	32	24	23	17	27	0	29
ACNUR	0	49	43	42	40	41	47	50	43
UNICEF	43	62	50	50	44	42	35	33	50
ONU - Mujeres	0	89	87	81	88	85	83	67	85
UNITAR	0	62	75	0	45	75	0	0	54
UNRWA	0	100	62	45	23	35	0	50	45
ITC	25	41	45	29	23	67	0	100	36
CAPI	0	50	0	44	100	33	100	0	48
CIJ	0	63	72	60	25	0	100	0	61
UNJSPF	0	50	35	39	56	0	50	0	39
UNU	0	33	40	0	0	0	0	0	15
OIT	100	71	60	42	32	49	28	44	45
ITCILO	100	67	40	39	41	0	0	0	41
FAO	48	62	43	30	23	11	22	27	35
PMA	100	59	39	40	41	28	22	50	41
UNESCO	75	67	57	47	41	23	38	50	51
OMS	69	61	54	41	33	22	23	35	39
PAHO	75	76	63	42	35	43	0	67	48
UNAIDS	0	100	47	55	35	45	30	33	45
OACI***	0	59	43	26	17	17	40	0	31
UPU	50	43	30	16	11	38	0	0	26
UIT	100	44	43	37	22	13	10	0	35
OMM	0	58	44	35	20	31	22	33	32
OMI	0	81	57	32	35	20	29	0	44
OMPI	0	78	59	44	32	15	25	13	44
FIDA	33	52	75	36	30	36	11	17	45
ONUDI	56	46	41	24	19	26	17	0	30
OIEA	78	32	32	25	13	18	30	0	24
OMT	50	60	50	63	11	0	0	0	42
CMNUCC	25	46	46	31	18	25	0	100	40
UNICC	0	27	30	13	0	25	0	0	22
UNSSC	0	100	43	20	40	0	0	0	35
Totales	61	57	46	39	33	30	27	30	41

* Véase la Tabla 11C del doc. CEB/2012/HLCM/HR/16

** UG = Puestos sin clasificar (Secretario General Adjunto y Subsecretario General)

*** Se excluye el personal con licencia sin goce de sueldo, adscrito, o financiado con fondos fiduciarios u otros fondos

APÉNDICE E-3

ESTADÍSTICAS SOBRE GÉNERO EN LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES
EN LAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Porcentaje de mujeres del total del personal de servicios generales al 31 de diciembre de 2009 y al 31 de diciembre de 2011 *

Organization	2009			2011		
	Total SG	# Mujeres	% Mujeres	Total SG	# Mujeres	% Mujeres
ONU	26156	7932	30%	23416	7349	31%
PNUD	3684	2145	58%	3932	2258	57%
FNUAP	963	515	53%	1068	567	53%
UNOPS	270	161	60%	240	144	60%
ACNUR	3866	1400	36%	3889	1438	37%
UNICEF	4144	2135	52%	5220	2506	48%
ONU - Mujeres	-	-	-	129	92	71%
UNITAR	7	6	86%	5	3	60%
UNRWA	15	4	27%	17	4	24%
ITC	92	75	82%	109	87	80%
CAPI	21	14	67%	18	12	67%
CIJ	54	37	69%	57	38	67%
UNJSPF	129	80	62%	127	82	65%
UNU	45	34	76%	42	34	81%
OIT	1374	860	63%	1354	830	61%
ITCILO	108	95	88%	119	101	85%
FAO	1923	1229	64%	1828	1194	65%
PMA	2683	1049	39%	2813	1114	40%
UNESCO	1131	716	63%	996	625	63%
OMS	3322	1841	55%	3680	1887	51%
PAHO	343	280	82%	347	281	81%
UNAIDS	85	69	81%	344	203	59%
OACI***	418	333	80%	387	306	79%
UPU	88	52	59%	91	56	62%
UIT	418	297	71%	391	276	71%
OMM	134	96	72%	129	95	74%
OMI	134	79	59%	128	80	63%
OMPI	508	325	64%	475	299	63%
FIDA	233	193	83%	234	195	83%
ONUDI	407	231	57%	398	217	55%
OIEA	1113	684	61%	1078	681	63%
OMT	55	38	69%	53	36	68%
CMNUCC	-	-	-	179	134	75%
UNICC	-	-	-	75	28	37%
UNSSC	-	-	-	12	10	83%
Total	53923	23005	43%	53380	23262	44%

* Basado en la Tabla 1A y la Tabla 1C del doc. CEB/2010/HLCM/HR/24 y del doc. CEB/2012/HLCM/HR/16

** Se excluye el personal con licencia sin goce de sueldo, adscrito, o financiado con fondos fiduciarios u otros fondos

APÉNDICE F

DECISIONES RELATIVAS A NOMBRAMIENTOS PARA PUESTOS
DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR

Nombramientos	2010	2011	2012	Total
Núm. total de nombramientos	46	57	36	139

Nombramientos aceptados	2010		2011		2012		Total	
Núm. total de nombramientos aceptados	44		57		33		134	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Núm. de nombramientos en puestos sujetos a RGE	35	80%	36	63%	19	58%	90	67%
Núm. de nombramientos de candidatos externos en puestos sujetos a RGE	22	63%	30	83%	16	84%	68	76%
Núm. Total de nombramientos de Estados A y B	14	64%	12	40%	7	44%	33	49%
Núm. de nombramientos de candidatas externas en puestos sujetos a RGE (mujeres únicamente)	2	9%	9	30%	4	25%	15	22%
Núm. total de nombramientos de mujeres	9	20%	20	35%	8	24%	37	28%

Solicitudes recibidas de candidatos a puestos sujetos a REG para los que se aceptaron nombramientos	2010		2011		2012		Total	
Núm. total de solicitudes	1771		2016		1332		5119	
Núm. y porcentaje de solicitudes recibidas de mujeres	343	19%	531	26%	319	24%	1193	23%
Núm. y porcentaje de solicitudes de candidatos de Estados A y B	704	40%	721	36%	520	39%	1945	38%

Solicitudes recibidas de grupos de Estados a puestos sujetos a RGE para los que se aceptaron nombramientos	2010		2011		2012		Total	
Número total de solicitudes	1771		2016		1332		5119	
A = No representado	409	23%	382	19%	289	22%	1080	21%
B = Por debajo del nivel adecuado	295	17%	339	17%	231	17%	865	17%
C = Al nivel adecuado	278	16%	260	13%	184	14%	722	14%
D = Por encima del nivel adecuado	599	34%	748	37%	481	36%	1828	36%
Más de una nacionalidad o no se indica nacionalidad	190	11%	287	14%	147	11%	624	12%

APÉNDICE G-1
DATOS DEMOGRÁFICOS

Distribución por edad	2010		2011		2012		Promedio *	
Total de personal en las categorías Profesional y superiores	311		313		326		317	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
20-29 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
30-39 años	37	12%	38	12%	48	15%	41	13%
40-49 años	82	26%	87	28%	89	27%	86	27%
50-54 años	72	23%	72	23%	68	21%	71	22%
55-59 años	96	31%	90	29%	88	27%	91	29%
60+ años	24	8%	26	8%	33	10%	28	9%
Total de personal en a categoría de Servicios generales	412		387		372		390	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
20-29 años	17	4%	12	3%	14	4%	14	4%
30-39 años	69	17%	62	16%	60	16%	64	16%
40-49 años	130	32%	119	31%	114	31%	121	31%
50-54 años	100	24%	96	25%	87	23%	94	24%
55-59 años	78	19%	81	21%	85	23%	81	21%
60+ años	18	4%	17	4%	12	3%	16	4%

Distribución por años de resvicio	2010		2011		2012		Promedio *	
Total de personal en las categorías Profesional y superiores	311		313		326		317	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
00-05 años	134	43%	159	51%	169	52%	154	49%
06-09 años	45	14%	31	10%	35	11%	37	12%
10-14 años	45	14%	44	14%	46	14%	45	14%
15-19 años	21	7%	17	5%	18	6%	19	6%
20-24 años	29	9%	28	9%	29	9%	29	9%
25-29 años	17	5%	12	4%	11	3%	13	4%
30+ años	20	6%	22	7%	18	6%	20	6%
Total de personal en a categoría de Servicios generales	412		387		372		390	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
00-05 años	104	25%	94	24%	97	26%	98	25%
06-09 años	61	15%	43	11%	32	9%	45	12%
10-14 años	80	19%	80	21%	85	23%	82	21%
15-19 años	38	9%	48	12%	47	13%	44	11%
20-24 años	39	9%	30	8%	30	8%	33	8%
25-29 años	36	9%	40	10%	29	8%	35	9%
30+ años	54	13%	52	13%	52	14%	53	13%

* Promedio total de personal en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)

APÉNDICE G-2

PROYECCIONES RESPECTO A LA JUBILACIÓN

Proyecciones respecto de la jubilación	2010		2011		2012		Promedio *	
Personal de categorías Profesional y superiores al 31 de diciembre (excluyendo personal de puestos SG y D-2s)	306		307		321		311	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Personal que se jubilará al 31 de diciembre de 2016	96	31%	85	28%	75	23%	85	27%
Personal de la categoría de Servicios generales al 31 de diciembre de 2016	412		387		372		390	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Personal que se jubilará al 31 de diciembre de 2016	75	18%	75	19%	54	15%	68	17%

* Promedio total de personal en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)

— FIN —