Naciones Unidas A/61/806

Asamblea General

Distr. general
19 de marzo de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones
Temas 123 y 124 del programa

Gestión de los recursos humanos

Dependencia Común de Inspección

La movilidad del personal de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

- El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La movilidad del personal en las Naciones Unidas” (JIU/REP/2006/7).

07-27351 (S) 290307 290307

JIU/REP/2006/7

Español
Original: inglés

LA MOVILIDAD DEL PERSONAL EN LAS NACIONES UNIDAS

Preparado por

Even Fontaine Ortiz
Guangting Tang

Dependencia Común de Inspección

Naciones Unidas, Ginebra 2006

ÍNDICE

		Párrafos	*Página*
LISTA DE ABREVIATURAS			v
RESUMEN			vi
INTRODUCCIÓN		1 - 11	1
I.	MANDATOS LEGISLATIVOS	12 - 14	5
II.	PREOCUPACIONES GENERALES	15 - 21	7
III.	PRINCIPALES CONCLUSIONES	22 - 95	9
	A. Falta de una cultura de movilidad en la Organización y de consultas adecuadas entre la dirección y el personal	22 - 28	9
	B. Falta de un plan estratégico de movilidad	29 - 38	11
	C. Movilidad obligatoria y movilidad voluntaria: ejemplos de enfoques diferentes	39 - 47	15
	D. La movilidad como instrumento de gestión	48 - 54	17
	E. Movilidad y perspectivas de carrera	55 - 58	19
	F. La movilidad como requisito contractual	59 - 62	20
	G. Las políticas de movilidad requieren flexibilidad en su concepción y aplicación	63 - 68	22
	H. La política de movilidad y la necesidad de preservar la memoria institucional	69 - 72	23
	I. Consecuencias financieras	73 - 78	25
	J. La movilidad como medio para compartir la carga de lugares de destino difíciles	79 - 81	27
	K. Movilidad del personal del cuadro de servicios generales	82 - 84	28
	L. Responsabilidad por la movilidad	85 - 86	29

ÍNDICE (*continuación*)

		Párrafos	*Página*
III.	(*continuación*)		
	M. La movilidad y la administración de justicia	87 - 89	30
	N. La movilidad como un elemento de motivación.....	90	31
	O. La movilidad y las cuestiones relacionadas con condiciones de trabajo o de vida	91 - 93	31
	P. La movilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas	94 - 95	33

LISTA DE ABREVIATURAS

CAC	Comité Administrativo de Coordinación (actualmente JJE)
JJE	Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para l coordinación (antes CAC)
DCI	Dependencia Común de Inspección
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OPPBA	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
CCPA	Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

RESUMEN

Conclusiones y recomendaciones

A. La movilidad del personal es un elemento clave para que la Secretaría pueda ejecutar sus actividades correctamente y adaptar su amplia gama de programas y actividades a un entorno mundial en constante cambio. Es también un factor crítico para el personal, ya que tiene una gran influencia en su vida profesional y privada. La movilidad es una cuestión pluridimensional, y cualquier política de movilidad, para ser viable, debe tener en cuenta ese principio fundamental, y armonizar de manera constante las necesidades de la Organización con las del personal.

B. Hay consenso de que, para que la gestión de los recursos humanos sea eficaz, es necesario asegurar la movilidad del personal dentro de la Secretaría, los fondos y programas y entre las organizaciones del régimen común. Habida cuenta de la complejidad de la cuestión desde una perspectiva de todo el sistema, y especialmente debido a las restricciones de tiempo, este informe aborda solamente la política de movilidad dentro de la Secretaría. Hay también un consenso de que la movilidad del personal es esencial para crear una administración pública internacional más versátil, experimentada y con aptitudes múltiples, capaz de atender a las necesidades de los programas de la Sede, así como los complejos mandatos de las actividades sobre el terreno, ayudando de este modo a la Organización a aumentar su flexibilidad y respuesta eficaz. Los Inspectores que llevaron a cabo el presente examen estiman que es preciso seguir desarrollando la movilidad del personal dentro de las Naciones Unidas.

C. Al mismo tiempo que se reconoce que la movilidad del personal es un elemento esencial para una gestión eficaz de los recursos humanos, y que la Organización evidentemente necesita un mejor sistema de movilidad, los Inspectores creen fehacientemente que también deberían ponderarse otras consideraciones, en particular, la necesidad de personal especializado, la preservación de la memoria institucional y los costos en que se incurra.

D. La mayoría de funcionarios entrevistados y encuestados no están plenamente convencidos de la eficacia de la actual política de movilidad; el 40,9% de los interrogados en la encuesta indicaron que están "no muy satisfechos" con la política en vigor, mientras que el 31,7% están "muy insatisfechos". Por último, sólo el 12,8% considera que la política es "alentadora", mientras que el 32,9% estima que "no es alentadora en absoluto". Los Inspectores no consideran ello como una manifestación de oposición a la política de movilidad propiamente dicha, sino más bien una expresión de preocupación general e incertidumbre sobre la viabilidad de la política y su aplicación. Piensan que la política en vigor no contiene suficientes incentivos para que el personal se desplace, y que es preciso seguir trabajando para cumplir el mandato de la resolución 55/258 de la Asamblea General.

E. Los Inspectores estiman que si la Secretaría desea cumplir eficazmente su labor en un entorno difícil y en rápido cambio, será necesario un mayor desplazamiento de funcionarios. Apoyan plenamente los principios consignados por el Secretario General en su política de movilidad. Sin embargo, consideran que es preciso mejorar la aplicación actual de la política a fin de que se ajuste plenamente a esos principios y los mandatos de la Asamblea General. Sobre la base de lo indicado, los Inspectores llegan a la conclusión de que podría haber los siguientes problemas y obstáculos para una mejor aplicación de la política de movilidad:

- La política de movilidad en vigor no atiende plenamente a las solicitudes de la Asamblea General en muchos aspectos (véanse los párrafos 12, 13, 14, 15, 22, 26, 27, 37, 57, 58, 67, 69, 70 y 84);

- Pese a los esfuerzos realizados, en toda la Organización hay una evidente falta de cultura de movilidad, que es esencial para la aplicación de la política de movilidad (véanse los párrafos 22 a 28);

- No se ha establecido un plan estratégico general sobre movilidad, con objetivos cuantificados, que definan, entre otras cosas, los lugares de trabajo específicos, el tipo y volumen de los traslados de personal y los indicadores asociados para medir los progresos en la aplicación de la política de movilidad (véanse los párrafos 37 y 38);

- No se han hecho previsiones sobre las consecuencias financieras de la aplicación de la política de movilidad (véanse los párrafos 70 a 75);

- Pese a las iniciativas actuales y previstas, no se ha establecido ningún mecanismo para la gestión de conocimientos y el intercambio de conocimientos, a fin de impedir la posible pérdida de la memoria institucional, debido al aumento de la movilidad (véanse los párrafos 67 a 69);

- Falta un análisis claro de las necesidades de la Organización en relación con la movilidad, para determinar qué tipo de aptitudes se necesitan, y cuándo y dónde, junto con un inventario detallado de las aptitudes y competencias actuales del personal disponible, por lugares de trabajo (véanse los párrafos 37 y 38);

- No se han establecido arreglos sencillos y coherentes en materia de contratos de personal para la aplicación de la política de movilidad, y todavía no se ha llevado a cabo la armonización propuesta de los contratos (véanse los párrafos 57 a 60);

- Se deben determinar las posibles repercusiones jurídicas relacionadas con una aplicación más profunda de la política de movilidad (véanse los párrafos 59 a 60);

- No se han establecido, para hacer frente al posible aumento de las causas que podrían plantearse debido a la mayor movilidad, mecanismos específicos que puedan ocuparse de administrar eficazmente de la justicia y asegurar un tratamiento equitativo para los funcionarios en relación con la aplicación de la movilidad (véanse los párrafos 59 y 84 a 86);

- Pese a algunas iniciativas previstas o que se están aplicando, no hay suficientes mecanismos de incentivo para estimular al personal a trasladarse (véase el párrafo 87);

- Con independencia de algunas medidas adoptadas, no se han tomado medidas eficaces para mejorar las condiciones de trabajo y de vida en algunos lugares de destino, lo que constituye una importante preocupación para el personal y la Organización en lo que respecta a la aplicación de la política de movilidad (véanse los párrafos 88 a 90); y

- Pese a la consultas celebradas se necesitan aún nuevas consultas entre la dirección y el personal (véanse los párrafos 22 a 28).

F. Como la Secretaría inicia actualmente un complejo proceso de reforma (acerca del cual los Estados Miembros tienen opiniones sumamente divergentes), y teniendo en cuenta los problemas y obstáculos antes indicados, los Inspectores desearían prevenir sobre los posibles riesgos de una aplicación más acentuada de la política de movilidad. Mientras tanto, se deberán hacer esfuerzos para adoptar medidas concretas a fin de trazar un plan estratégico general para la aplicación ulterior de la política de movilidad, teniendo en cuenta todos los aspectos de esa política, a fin de que la Organización esté en mejores condiciones para ponerla en práctica. Por consiguiente, los Inspectores desearían formular la siguiente recomendación, que a su juicio ha de asegurar y mejorar la eficacia de la política de movilidad.

Recomendación

La Asamblea General debería pedir al Secretario General que resuelva los problemas y obstáculos definidos en el presente informe (véase el párrafo E), antes de seguir ejecutando la etapa 4 de la política de movilidad, a fin de que la Organización esté en mejores condiciones para la plena aplicación de la movilidad en el futuro próximo, y presente a la Asamblea General, en su sexagésimo segundo período de sesiones, un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la presente recomendación.

INTRODUCCIÓN

Objetivo: Ofrecer a la Asamblea General una evaluación externa e independiente de la viabilidad, utilidad, eficacia en función de los costos y repercusiones de la política de movilidad en vigor en la Organización, habida cuenta de los principios y metas indicados por el Secretario General y las directrices normativas conexas formuladas por la Asamblea General.

1. Puesto que en general se considera que el personal es el principal activo de la Organización, su movilidad debería ser una preocupación común de los Estados Miembros, la Secretaría y los propios funcionarios. La movilidad está contemplada en el conjunto actual de normas del Estatuto y Reglamento del Personal; por ejemplo, con arreglo a la cláusula 1.2 c), los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. Sin embargo, en gran medida, en los últimos 60 años de la vida de la Organización, nunca ha sido tan aguda como ahora la necesidad urgente de un personal móvil.

2. En los últimos decenios las Naciones Unidas han atravesado por cambios profundos, no sólo en el ámbito político, sino también en las esferas económica y social, como reflejo de la rápida evolución de nuestro mundo. La Organización también ha dejado de ser exclusivamente un foro internacional o un órgano mundial que principalmente presta servicios parlamentarios, administrativos y de conferencias en la Sede o en unos pocos principales lugares de destino. Se ha extendido de forma impresionante, y su mandato actual abarca: a) actividades políticas, tales como mantenimiento de la paz, consolidación de la paz, rehabilitación nacional después de los conflictos, vigilancia de elecciones; b) cooperación económica y técnica; c) apoyo a los derechos humanos y operaciones humanitarias; d) lucha contra la droga y el delito; y e) una gama de otras actividades diversas que tienen una influencia directa en la vida y en el bienestar de millones de personas en todo el mundo.

3. Los Inspectores coinciden con la opinión general de la Secretaría de que, al mismo tiempo que la Organización puede haber hecho esfuerzos en cuanto a su función y estructura para mantenerse a la par de los acontecimientos mundiales en el ámbito político, económico y social, la gestión de los recursos humanos y las características y condiciones de servicio de personal no han cambiado al mismo ritmo. Cada vez más se acude a la Organización para que ejecute un mayor número de actividades operacionales orientadas al terreno, para asistencia humanitaria, seguridad en períodos de transición, recuperación después de los conflictos, apoyo al desarrollo y vigilancia de los derechos humanos. El alcance y la complejidad de estas actividades exigen una administración pública internacional más versátil, experimentada y con aptitudes múltiples, lo que implica, entre otras cosas, un personal con una mayor movilidad.

4. El objetivo de este informe es ofrecer a la Asamblea General una evaluación externa e independiente de la viabilidad, utilidad, eficacia en función de los costos y repercusiones de la política de movilidad en vigor en la Organización, habida cuenta de los principios y metas indicados por el Secretario General y las directrices normativas conexas formuladas por la Asamblea General.

5. Las descripciones de la política en vigor se han extraído de los documentos de la Secretaría, en particular el documento de posición de la dirección sobre movilidad, preparado para su examen en el 27º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, titulado "Part III: Increasing Mobility" (Parte III: Mayor movilidad).

6. Los Inspectores desearían destacar la participación del personal en la encuesta por Internet. Se recibieron 1.290 respuestas[1], que incluían un volumen considerable de observaciones adicionales. El índice estimado teórico de respuesta es de 11%[2]. Sin embargo, estiman que el verdadero índice de respuesta podría haber sido muy superior, por los siguiente motivos:

- Debido a las restricciones de tiempo, la encuesta se había llevado a cabo durante la primera mitad de julio, período en que una gran parte del personal había tomado las vacaciones anuales;

- Por motivos técnicos, la iniciación de la encuesta se había demorado en algunos lugares;

- La población total considerada por el cálculo de esta estimación incluía las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, que no formaron parte de la encuesta;

- La población total considerada por el cálculo del índice de respuesta incluía personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales designados en virtud de contratos de la serie 100;

- Si sólo se considera el personal del cuadro orgánico y sus respuestas, el índice teórico de respuesta para este grupo específico es del 17%[3].

---

[1] Sólo se han considerado las respuestas del personal contratado en virtud de la serie 100.

[2] El cálculo del índice de respuesta es teórico, ya que la Secretaría no puede proporcionar cifras del número total de funcionarios a los que realmente se transmitió la encuesta. La población utilizada a los fines del análisis incluye todo el personal de la Secretaría, con independencia de la fuente de financiación, que haya sido nombrado por un año o más en virtud de los contratos de la serie 100 del Estatuto del Personal. No se incluyeron las personas designadas para misiones, el personal del Servicio Móvil y los profesores de idiomas, los funcionarios nacionales y los auxiliares de información pública. Al 30 de junio de 2005, el tamaño de esta población era de 11.746 personas, lo que incluye las siguiente categorías: Secretario General Adjunto y Subsecretario General, directores (D-2 y D-1), personal del cuadro orgánico (P-5 a P-1) y personal del cuadro de servicios generales (G-7 a G-1) y categorías asociadas (servicio de seguridad y artes y oficios). Estos datos se han extraído del informe del Secretario General "Composición de la Secretaría", A/60/310.

[3] La población tomada en consideración para este cálculo es todo el personal de la Secretaría, con independencia de la fuente de financiación, del cuadro orgánico y designado en virtud de contratos de la serie 100 (4.124), tal como se indica en el informe del Secretario General "Composición de la Secretaría" (A/60/310). El número total de respuestas recibidas de los funcionarios del cuadro orgánico designados en virtud de contratos de la serie 100 es de 694.

Los Inspectores consideran que el número de respuestas y comentarios recibidos constituyen una muestra significativa a partir de la cual pueden extraerse conclusiones.

7. Los Inspectores desean expresar su sincero agradecimiento a las muchas personas que respondieron rápidamente a la solicitud de asistencia, y en particular a los que voluntariamente compartieron sus conocimientos y experiencia a través de su participación en entrevistas y en la encuesta del personal. Sus opiniones han sido muy valiosas para la preparación del presente informe.

Metodología

8. Los Inspectores examinaron los documentos y celebraron entrevistas con los jefes de departamento, funcionarios ejecutivos, administradores y personal de las oficinas de las Sedes (Nueva York, Ginebra y Nairobi) y dos comisiones regionales (la Comisión Económica para África y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe). La Dependencia Común de Inspección también llevó a cabo una encuesta del personal por Internet en toda la Secretaría, para recabar las opiniones y percepciones del personal.

9. En un esfuerzo por preparar el presente examen en plena cooperación con la Secretaría de las Naciones Unidas, en marzo de 2006 uno de los coautores viajó a la Sede de Nueva York para explicar a los funcionarios superiores la justificación y oportunidad del examen y recabar sus respuestas preliminares, sus contribuciones y su activa cooperación. Las entrevistas se llevaron a cabo y se formularon solicitudes de contribuciones a la Secretaría, pero lamentablemente éstas no se recibieron. En abril de 2006, los Inspectores comunicaron a varios funcionarios el mandato del informe y recabaron sus observaciones. Una vez más, no se recibieron comentarios. En junio de 2006, los Inspectores se desplazaron en misión oficial a la Sede para entrevistar, entre otros, a los funcionarios de alto nivel que se ocupaban de cerca de la movilidad del personal. Organizaron reuniones con muchos funcionarios interesados. Lamentablemente, no pudieron reunirse con dos altos funcionarios fundamentales, que se negaron a recibirlos por motivos no indicados.

10. El 4 de agosto de 2006, la Dependencia Común de Inspección envió el proyecto de informe a la Secretaría a los efectos de introducir correcciones sobre elementos objetivos y recabar comentarios oficiales. Los comentarios recibidos se han recogido, como procede, en el presente informe. Habida cuenta de la índole de esos comentarios, los Inspectores planearon otra misión a Nueva York, en la esperanza de seguir examinándolos con los funcionarios competentes de la Secretaría. Lamentablemente, esa misión debió cancelarse debido a que un Inspector no recibió a tiempo su visado de entrada (que se había solicitado en julio de 2006). Los Inspectores debieron señalar nuevamente a la atención del Secretario General la necesidad de que los funcionarios de las Naciones Unidas observen las disposiciones del Estatuto de la DCI, en particular el párrafo 2 del artículo 6, que indica que "las organizaciones brindarán a los Inspectores plena cooperación a todos los niveles, incluso el acceso a cualquier información o documento determinado que guarde relación con sus labores".

11. En sus observaciones al presente informe, la Secretaría indicó que muchas de las observaciones y comprobaciones contenidas en el proyecto de informe son prematuras y probablemente estarán desactualizadas o serán incorrectas en el momento en que se publique el informe, e indicó que como estaban preparando nuevos documentos para someter a examen de la

Asamblea General en su sexagésimo primer período de sesiones, alguna de las conclusiones del informe podrían haber quedado superadas por los acontecimientos en el momento de su examen por parte de la Asamblea. Los Inspectores desearían señalar, sin embargo, que durante sus entrevistas en junio de 2006 con los funcionarios en la Sede no se les informó de ningún tipo de novedad. Es más, esos documentos no estaban todavía disponibles en el momento en que finalizaban el informe. Los Inspectores están convencidos de que muchas de las comprobaciones y conclusiones de su informe podrían ser útiles para orientar la aplicación ulterior de la política de movilidad en vigor. También les complacería que pudiera demostrarse que las comprobaciones y conclusiones, ya comunicadas a la Secretaría de las Naciones Unidas en el proyecto de informe, han quedado superadas por los acontecimientos, y que ello se reflejara en los documentos prometidos a que se aludió anteriormente.

I. MANDATOS LEGISLATIVOS

12. La Asamblea General, en su resolución 51/226, pidió al Secretario General que fomentara la movilidad y prosiguiera la aplicación de los programas de asignación dirigida. Ulteriormente, en su resolución 53/221, la Asamblea pidió al Secretario General que estableciera mecanismos para promover una mayor movilidad entre las funciones, los departamentos y los lugares de destino, y aplicara una política en ese sentido. Lo alentó a que estudiara, a través del Comité Administrativo sobre Coordinación, la posibilidad de ampliar la movilidad entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

13. En resoluciones ulteriores (55/258, 57/305 y 59/266) pidió al Secretario General que elaborara nuevos criterios de movilidad para aumentar al máximo los beneficios para la Organización y asegurar un trato justo y equitativo para todo el personal, indicando que la movilidad debería basarse en los principios de que la movilidad:

a) No perjudique la continuidad ni la calidad de los servicios ni la memoria institucional y la capacidad de la Organización;

b) No dé lugar a la transferencia ni la supresión de puestos que hayan quedado vacantes;

c) Contribuya a reducir las elevadas tasas de vacantes que se observan actualmente en algunos lugares de destino y comisiones regionales de las Naciones Unidas;

d) Se distinga claramente entre la movilidad en un lugar de destino y la movilidad entre distintos lugares de destino y que esta última sea un factor más importante en la promoción de las perspectivas de carrera;

e) Se promueva la movilidad para los puestos de todas las categorías del cuadro orgánico y categorías superiores.

14. Además, la resolución 59/266 se explaya sobre los principios indicados con arreglo a las siguientes orientaciones:

"• Destaca la necesidad de asegurar que se cuente con mecanismos adecuados para que los directores de los programas rindan cuentas de la aplicación de las políticas de recursos humanos;

• Pide al Secretario General que adopte las medidas necesarias para asegurar que la movilidad no se utilice como instrumento de coacción contra el personal y que asegure que se apliquen las medidas de vigilancia y rendición de cuentas que correspondan;

• Pide al Secretario General que elabore un plan estratégico con indicadores, valores de referencia, calendarios y criterios claros para aplicar las políticas de movilidad y le informe al respecto, particularmente sobre las consecuencias financieras, en su sexagésimo primer período de sesiones;

- Pide al Secretario General que considere la posibilidad de recurrir a incentivos para alentar a los funcionarios a trasladarse a lugares de destino que registran tasas de vacantes crónicamente elevadas;

- Invita a los países anfitriones a examinar, según corresponda, sus políticas de concesión de permisos de trabajo a los cónyuges de funcionarios de las Naciones Unidas;

- Invita al Secretario General a seguir estudiando formas de ayudar a los cónyuges a encontrar oportunidades de empleo;

- Reconoce que las necesidades en materia de movilidad deben atenderse mediante un mayor esfuerzo para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en los distintos lugares de destino."

II. PREOCUPACIONES GENERALES

15. La Asamblea General, a través de varias resoluciones, ha pedido al Secretario General que considere plenamente la necesidad de una mayor movilidad en el contexto de la planificación de los recursos humanos, y que cree mecanismos encaminados a establecer y aplicar una política de aumento de la movilidad entre funciones, departamentos y lugares de destino.

16. Atendiendo a las solicitudes de la Asamblea General, el Secretario General, en su informe "Reforma de la gestión de los recursos humanos" (A/55/253), formuló una propuesta de una nueva política en materia de movilidad. Ésta incluía una serie de mecanismos para velar por que la Organización pueda trasladar a las personas entre funciones, departamentos, grupos ocupacionales y lugares de destino a fin de:

- Satisfacer las necesidades operacionales;
- Preparar al personal para que trabaje en un entorno multidisciplinario;
- Elaborar un enfoque más integrado de los muchos aspectos del trabajo de la Organización;
- Promover una mayor integración entre el personal que trabaja sobre el terreno y el de la Sede;
- Brindar al personal diversas oportunidades de carrera.

17. A través de las entrevistas que llevaron a cabo y de la encuesta por Internet, los Inspectores pudieron percibir que un gran número de administradores y funcionarios eran escépticos acerca de la actual política de movilidad. Con todo, los Inspectores estiman que ello no significa necesariamente que se opongan a la política, sino más bien expresan su preocupación general e incertidumbre acerca de su viabilidad.

18. Además de la preocupación e incertidumbre común antes mencionada, es también interesante, e induce a la reflexión, observar que los funcionarios que prestan servicio en algunos lugares de destino que son Sedes (Nueva York, Ginebra y Viena) en conjunto tienen una actitud más negativa o apoyan menos la índole obligatoria de la política. En cambio, por el contrario, sus homólogos de Nairobi y de la mayoría de las comisiones regionales y lugares de destino sobre el terreno, como Addis Abeba, parecen tener una actitud más positiva hacia la política de movilidad.

19. Durante las entrevistas, los Inspectores observaron que muchos administradores y funcionarios del grupo de las "Sedes" se preguntaban sobre la justificación de una política "obligatoria" en materia de movilidad, y expresaron mayores preocupaciones en las cuestiones relacionadas con la viabilidad de la movilidad, en particular de los funcionarios con profesiones especializadas, y la necesidad de mantener la memoria institucional. La mayoría de los funcionarios están preocupados específicamente por algunas de las cuestiones obviamente difíciles que se relacionan con la movilidad, tales como la formación adecuada, el empleo del cónyuge, la educación de los hijos y otras condiciones de trabajo o de vida en algunos lugares de destino. A su vez, los funcionarios que están dispuestos a trasladarse temen "quedarse varados

sobre el terreno". Los Inspectores estiman que este asunto podría abordarse a través de sistemas de rotación bien planificados que aseguren que los funcionarios tengan un adelanto profesional tras prestar servicios sobre el terreno. Los funcionarios también expresaron preocupación por los posibles problemas de condición de residentes de sus cónyuges e hijos que se quedan en los países anfitriones de sus lugares de destino actuales.

20. Los Inspectores observaron que los funcionarios de Nairobi y de las comisiones regionales, al mismo tiempo que expresaron un apoyo enérgico a la política de mayor movilidad propuesta por el Secretario General, destacaron que era indispensable que esa política sea viable y eficaz, asegurando las mismas oportunidades al personal en toda la Organización. Los representantes de personal de uno de esos lugares de destino insistieron específicamente en que no procede obligar al personal a permanecer demasiado tiempo en las estaciones con condiciones de vida difíciles, y que se les deberá dar la oportunidad de trabajar en lugares que son "Sedes". Expresaron la esperanza de que la nueva política de movilidad aborde seriamente la cuestión, para garantizar la movilidad, no sólo dentro de un mismo lugar ("en el mismo corredor") sino también entre lugares de destino, especialmente entre la Sede y lugares de destino sobre el terreno.

21. Los Inspectores coinciden plenamente con el Secretario General en que, debido al alcance y la complejidad de sus actividades, la Organización necesita una política de movilidad eficaz que cree una administración pública internacional más versátil, experimentada y con aptitudes múltiples, y prepare a su personal para trabajar en un entorno mundial pluridisciplinario. Sin embargo, antes de que se introduzca una política de movilidad viable y eficaz, los Inspectores insisten en la necesidad de que se comprendan claramente y se estimen de forma equilibrada los aspectos positivos y negativos de la política. También se necesitan medios para superar los diversos problemas y obstáculos antes citados. Se debe por consiguiente desplegar esfuerzos, en primer lugar, para desarrollar una "cultura de movilidad" dentro de la Organización y trazar un plan estratégico general para aplicar la política de movilidad.

III. PRINCIPALES CONCLUSIONES

A. Falta de una cultura de movilidad en la Organización y de consultas adecuadas entre la dirección y el personal

22. La Asamblea General, en sus resoluciones, ha insistido reiteradamente en la importancia de las consultas entre el personal y la administración. Una aplicación eficaz de la movilidad del personal exige, en primer lugar, una cultura de movilidad dentro de la Organización, sin la cual no se obtendrá el apoyo del personal en su conjunto. El desarrollo de esa cultura, a su vez, requiere consultas y una participación abierta y adecuada del personal y la dirección sobre la conveniencia de la movilidad y los problemas individuales que plantea. Sólo entonces una decisión de política de la administración podrá convertirse en un esfuerzo común y consciente.

23. La Secretaría, en sus observaciones al proyecto de informe, notificó a los Inspectores acerca de las consultas celebradas entre la administración y el personal:

> "Se determinó que la movilidad era uno de los elementos de la estrategia de gestión de los recursos humanos de la Organización, presentada por el Secretario General en 1994 (A/C.5/49/5). El Secretario General destacó la necesidad de adoptar medidas concretas para promover las perspectivas de carrera y la movilidad en su informe de 1997 titulado "Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reformas" (A/51/950). La cuestión de la movilidad se examinó en el 23º período de sesiones del CCPA (1999), en que se acordó que la movilidad era una cuestión importante y compleja que merecía un examen más detenido y un debate pleno en la siguiente reunión. El informe del 24º período de sesiones del CCPA (2000) refleja las intensas deliberaciones sobre la movilidad, durante las cuales se examinaron las propuestas presentadas por la dirección, el Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, el Consejo de Personal de la CESPAO y el Comité del Sindicato de Personal de la CEPA, así como los representantes del personal que asistieron al 24º período de sesiones del CCPA. Como resultado de los debates se registraron 16 puntos de convergencia (a los cuales el Sindicato de Personal de Nueva York formuló reservas), la mayoría de los cuales están reflejados en la actual política de movilidad y su plan de aplicación. En particular, en el 24º período de sesiones del CCPA se estuvo de acuerdo en que la movilidad debe aplicarse en su sentido más amplio, y que las exigencias de movilidad deben atenderse mediante traslados entre funciones, departamentos, ocupaciones, lugares de destino y organizaciones, fuera de la Secretaría. Esta afirmación ha sentado la base para la definición de movilidad utilizada por la Organización en su política actual."

24. Antes de presentar la política de movilidad, la Secretaría dijo que había recibido observaciones sobre las circulares administrativas que establecían el nuevo sistema de selección del personal, de los representantes de personal de siete lugares de destino y de los jefes de administración/personal de 23 oficinas y departamentos. Había examinado estas observaciones y las había abordado al redactar nuevamente las circulares administrativas de abril de 2002, ST/SGB/2002/5 y ST/SGB/2002/6, así como ST/AI/2002/4. Ulteriormente, el CCPA, en su reunión de 2002, acordó que "la administración había celebrado intensas consultas con el personal sobre todos los aspectos del nuevo sistema de selección y, en el proceso, tuvo en cuenta un número importante de preocupaciones del personal".

25. La Secretaría siguió explicando a los Inspectores que, en 2005, la OGRH había iniciado una campaña mundial de información para todo el personal, a fin de seguir sensibilizando acerca de la política de movilidad e informar del apoyo disponible para ayudarles a prepararse a la movilidad. La campaña incluía una carta del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos a todo el personal, seguida por sesiones de información con los administradores superiores, funcionarios ejecutivos en las Sedes y jefes de recursos humanos en las oficinas fuera de la Sede[4].

26. En este sentido, los Inspectores desearon señalar que, pese a todas las consultas aludidas, muchos de los administradores y funcionarios a los que interrogaron han expresado su pesar de que, antes de que el Secretario General lanzara la nueva política de movilidad, no se hubieran realizado suficientes consultas entre la Sede y las comisiones regionales, la administración y el personal y sus representantes. Los representantes de algunos departamentos en la Sede también se quejaron de que se hubieran llevado a cabo pocas consultas previas. Los Inspectores estiman firmemente que, si hubiera habido consultas previas suficientes y adecuadas, la nueva política generaría menos malentendido y podría haberse elaborado un plan estratégico general para su aplicación. Por consiguiente, se llega a la conclusión de que: a) las consultas celebradas no reflejan correctamente las preocupaciones del personal, o b) no se ha mantenido correctamente informados a la dirección y los funcionarios sobre el desarrollo de las consultas.

27. Los resultados de la encuesta del personal confirman además la insuficiencia de las consultas. Cerca del 86% de los interrogados indicó que no habían sido consultados para la elaboración de la política de movilidad, y más del 67% de los interrogados no sabían si sus representantes de personal habían sido consultados. Los Inspectores por ende desearían señalar este aspecto a la atención de los representantes del personal, ya que muestra que pese a las consultas celebradas, el personal todavía opina que no se lo ha mantenido informado correctamente. Llegan a la conclusión de que no hay en absoluto una comprensión común ni una sensibilización sobre la conveniencia y necesidad de una política de mayor movilidad del personal en su conjunto. Esta ausencia de una cultura de movilidad en la Organización, a juicio de los Inspectores, constituye un importante problema para la aplicación de la política de movilidad en vigor.

28. Los Inspectores observan que se han hecho algunos progresos en el establecimiento de la política de movilidad y la iniciación de un cambio en la cultura de la Organización, y que actualmente el concepto de movilidad está aceptado como un elemento fundamental de la administración pública internacional. Sin embargo, se siguen planteando importantes problemas para su aplicación plena y eficaz. El propio número del personal, sus diferentes aptitudes y las diversas funciones que cumplen, su dispersión y el diverso tamaño de los lugares de destino en que prestan servicio, hacen que la administración de la movilidad sea compleja y sustancialmente diferente de la situación imperante en los fondos y programas de las Naciones

[4] La Secretaría informó a los Inspectores de que la OGRH había organizado reuniones de ciudadanos y sesiones de información para diez departamentos y oficinas en la Sede de Nueva York. Los jefes de recursos humanos ofrecieron sesiones de información en ONUG, ONUV/ONUDD, ONUN/PNUD/ONU-HABITAT, CEPAL, CEPA, CESPAP, CEDEAO, CEPE y UNCTAD. Se puso a disposición en i-Seek, la intranet de las Naciones Unidas, material impreso y electrónico con respuestas a las preguntas más frecuentes, así como sugerencias para prepararse a la movilidad.

Unidas. Y hay por lo menos 23 grupos ocupacionales, que no siempre se encuentran en todos los lugares de destino.

B. Falta de un plan estratégico de movilidad

29. En cualquier organización, la aplicación de un sistema de movilidad es una empresa importante que exige una planificación cuidadosa y que no debe perturbar el curso de las operaciones normales. Las Naciones Unidas no es una excepción en ese sentido. Habida cuenta de la complejidad de la Secretaría, es fundamental un plan estratégico general. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) ya ha determinado la necesidad de un plan de ese tipo. El plan debe incluir objetivos cuantificables que definan el tipo y volumen de los traslados de personal, de forma coherente con la nueva política, planes de acción con calendarios y valores de referencia que faciliten las pautas de movilidad deseadas y una métrica que permita medir constantemente los cambios en las pautas de movilidad y productos de la Organización[5]. Ulteriormente, la Asamblea General, en la resolución 59/266, pidió al Secretario General que elaborara un plan estratégico con indicadores, valores de referencia, calendarios y criterios claros para aplicar las políticas de movilidad.

30. Tras tomar nota de las consultas llevadas a cabo en el 24º período de sesiones del CCPA, el Secretario General en su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253, párrafos 38 a 44 y anexo IV), presentó la movilidad como uno de los elementos indispensables de un programa general de aplicación de la gestión de los recursos humanos. El anexo IX del mismo informe indica que se estaba llevando a cabo una encuesta de alcance mundial acerca de las cuestiones relacionadas con el trabajo y la calidad de vida que influyen en el trabajo de los funcionarios, para determinar cuáles son las cuestiones que más preocupan al personal. En el anexo III, el Secretario General destacó la necesidad de que la Organización reemplace el sistema de movilidad voluntario por un sistema de movilidad dirigido, basado en los siguiente principios:

> "a) La movilidad no es un fin en sí sino un instrumento destinado a permitir a las Naciones Unidas cumplir sus necesidades operacionales con mayor eficacia;
>
> b) Las modalidades de la movilidad variarán según las necesidades del puesto y el lugar de destino;
>
> c) La movilidad es una responsabilidad compartida por la Organización, los directores y el personal, en relación con la cual todos deben cumplir una función activa;
>
> d) La movilidad formará parte integrante de las modalidades de la carrera; las perspectivas de carrera del funcionario estarán determinadas, en parte, por su movilidad."

31. La información descriptiva de los párrafos siguientes se ha extraído de textos del Secretario General sobre movilidad, en particular, el documento de posición de la administración sobre movilidad, preparado para el debate en el 27º período de sesiones del CCPA, titulado "Part III:

[5] "Resultados de la reforma de la gestión de los recursos humanos", A/59/253, 24 de septiembre de 2004.

Increasing Mobility", que se puso a disposición en i-Seek; "La política de movilidad, introducida en 2002, fue establecida como parte integrante del sistema de selección de personal…"[6] (ST/SGB/2002/5 y ST/AI/2002/4). "Fue concebida para estimular la movilidad del personal con contratos de la serie 100, como elemento esencial de las perspectivas de carrera… en virtud de esta política se definió la movilidad en general para incluir a los traslados entre funciones, grupos ocupacionales, departamentos, lugares de destino y organismos del sistema de las Naciones Unidas"[7]; también se contempla como movilidad el traslado de personal dentro del mismo grupo ocupacional, departamento u oficina y/o lugar de destino si ello supone un cambio de supervisor o si las responsabilidades asumidas son sustancialmente diferentes. Desde su introducción, se han establecido los siguientes instrumentos y mecanismos:

a) Ocupación máxima del empleo: cinco años para todo el personal con contratos de la serie 100, de G-5 a P-5, y seis años para las categorías superiores a P-5;

b) Ocupación mínima del empleo: dos años, o solamente un año si es el segundo traslado lateral[8];

c) Todas las posibilidades de trabajo están disponibles en primer lugar para el personal en servicio, mediante traslados laterales;

d) La promoción está vinculada a la movilidad: se necesitan dos traslados laterales antes de un ascenso a P-5;

e) Se ha suprimido la antigüedad en el grado como requisito para el ascenso;

f) Se están estableciendo redes ocupacionales departamentales para promover la movilidad, el desarrollo del personal, la constitución de redes y los enfoques pluridisciplinarios.

32. La estrategia para la aplicación de la movilidad presenta cuatro etapas:

a) **Primera etapa: 2002-2004 (terminada).** Introducir el concepto de movilidad sobre la base de consultas entre los funcionarios y el personal directivo y un examen intergubernamental; promover el cambio cultural; y ejecutar programas y utilizar mecanismos para preparar y apoyar al personal.

b) **Segunda etapa: 2004-2005 (terminada).** Perfeccionar la estrategia para aplicar la política de planificación de la movilidad; formular las políticas necesarias y establecer una infraestructura para la tecnología de la información; y fomentar la conciencia y la comprensión y establecer redes para fomentar la movilidad.

[6] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas.

[7] Ibíd.

[8] Un traslado lateral de un funcionario es el que no supone un cambio en su grado actual.

c) **Tercera etapa: 2005-2006 (actual).** Mejorar las políticas necesarias y la infraestructura de la tecnología de la información; y promover la comunicación y la información[9].

33. Cuando los funcionarios alcanzan su límite de ocupación en el puesto, sus puestos actuales deberán incluirse en un compendio de movilidad, y los propios funcionarios deberán iniciar los trámites para trasladarse a otra función, grupo ocupacional o departamento; el requisito de movilidad también puede ser atendido mediante un traslado a otro organismo dentro del sistema de las Naciones Unidas. A partir de mayo de 2007, se ha previsto introducir la "movilidad dirigida" nivel por nivel, de forma gradual y por etapas, y escalonada en el tiempo, del siguiente modo:

Grados	**Período**
P-3 y G-7	Mayo de 2007 - octubre de 2007
P-4 y G-6	Noviembre de 2007 - abril 2008
P-5 y G-5	Mayo de 2008 - octubre de 2008
D-1 y D-2	Noviembre de 2008 - abril de 2009

Cada una de estas actividades presentará tres fases principales:

a) **Compendio.** La OGRH publicará un compendio de los puestos ocupados por funcionarios participantes que han llegado a su límite de ocupación de puestos. El acceso al Compendio estará disponible a los miembros participantes a través del módulo "My Mobility" del sistema Galaxy eStaffing System.

b) **Expresión de preferencias.** Solamente los funcionarios cuyos puestos figuran en el Compendio pueden indicar su interés por otros puestos en su nivel personal en el Compendio… Cuando se presente una solicitud para puestos del Compendio de movilidad, se alentará al personal a que solicite por los menos cinco puestos, y se le dará la oportunidad de expresar sus preferencias por puestos o lugares de destino. Si bien estas preferencias no tienen un carácter vinculante, se las tomará en cuenta en la mayor medida posible… Los funcionarios que no expresen una preferencia por otra asignación serán automáticamente objeto de un examen para funciones que se adecuen a sus competencias, calificaciones, aptitudes y experiencia.

c) **Proceso de selección.** La OGRH… presentará a consideración y evaluación de los directores de programa todas las manifestaciones de preferencia recibidas para los puestos en sus respectivos departamentos u oficinas, así como los nombres de los funcionarios que no presentaron solicitud pero reúnen las competencias, calificaciones, aptitudes y experiencia para los puestos. Se prevé que el proceso de

[9] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas.

evaluación incluya una entrevista, ya sea personal, por vídeo, teleconferencia o por teléfono[10].

34. La OGRH llevará a cabo una correlación de todos los participantes, para todos los puestos, sobre la base de evaluación de los directores de programa. La oficina de recursos humanos local de cada lugar de destino llevará a cabo una actividad similar para el personal GS de contratación local. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos examinará y aprobará las reasignaciones propuestas para todo el personal del cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales en la Sede. Las designaciones propuestas de personal de servicios generales en las oficinas fuera de la Sede serán aprobadas por los jefes de oficina respectivos.

Proyectos pilotos con personal de categoría P-2

35. La OGRH, en sus observaciones sobre este informe, indicó a los Inspectores que se han llevado a cabo proyectos pilotos en virtud de los cuales todos los funcionarios de categoría P-2 que se incorporaron a la Organización después del 1º de enero de 2000 estaban sujetos a programa de reasignación dirigida durante los primeros cinco años de servicio, como parte de sus obligaciones contractuales. Los cinco programas de reasignación voluntaria y los tres programa de reasignación dirigida por el personal de categoría P-2 han producido valiosas enseñanzas y prácticas recomendadas que, a juicio de la OGRH podrían aplicarse al personal de todos los niveles y de categorías diferentes. La enseñanza más importante, según la OGRH, es el reconocimiento fundamental por parte de cada uno de los funcionarios de cada uno de los directores de programa, de su obligación estatutaria de atender a las necesidades del programa.

36. Sin embargo, los Inspectores estiman que alguna de las enseñanzas extraídas con este programa para el personal de categoría P-2 no pueden extrapolarse directamente a otros niveles y/o categorías de personal, dado que la movilidad, si bien está consignada explícitamente en la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal, no es un requisito contractual explicito para otros tipos de personal. Además, la mayoría de las personas que se incorporan a la Organización con categoría P-2 son profesionales jóvenes en los primeros años de su carrera, en un momento en que probablemente estarán más ansiosos de aprender y más dispuestos a asumir desafíos. En esta época, también probablemente tendrán menos responsabilidades familiares que el personal de mayor antigüedad.

37. La Asamblea General ha pedido reiteradamente al Secretario General que garantice una movilidad correcta del personal entre todas las comisiones regionales y lugares de destino para superar el índice elevado de vacantes en determinados lugares. Sin embargo, la política actual de movilidad no incluye metas geográficas que son esenciales para seguir los progresos en la reducción de los índices elevados de vacantes. Por consiguiente, los Inspectores consideran que el plan de movilidad en vigor no es exhaustivo ni estratégico. Carece de objetivos cuantificables, que identifiquen los lugares específicos, el tipo y el volumen de los traslados de personal, y no dispone de indicadores asociados para medir los progresos en la aplicación. Los Inspectores consideran que al elaborarse el plan estratégico de movilidad el punto de partida deberá ser un análisis de las necesidades de la Organización, para determinar qué tipo de aptitudes se necesitan, y dónde. Convendría trazar un inventario detallado, por lugar, de las aptitudes y

[10] Ibíd.

competencias del personal. La comparación de las necesidades de la Organización, lo que incluye cuándo y dónde se plantean esas necesidades, y con qué ya se cuenta en el plano interno, debe sentar la base de esta planificación estratégica.

38. A través de una planificación eficaz de los recursos humanos se aseguraría que se dispone del personal adecuado para alcanzar las metas de la Organización. Ello supone evaluar las aptitudes actuales y las necesidades futuras, y hacer proyecciones de los objetivos en materia de edad y geográficos. Ello sentaría la base para planificar la dotación de personal y la contratación, y determinar si las futuras necesidades de la Organización se verán atendidas con la contratación, la formación y/o la rotación del personal. La OSSI abordó la conveniencia de este análisis de necesidades en una de sus recomendaciones en el documento "Resultados de la reforma de la gestión de los recursos humanos" (A/59/523). Los Inspectores estiman que, si no se analizan las necesidades, es difícil definir y justificar de qué manera la política actual de movilidad podría satisfacer las necesidades de la Organización. No pudieron encontrar ninguna prueba de que se hubiera emprendido el análisis de necesidades, o que el actual programa de movilidad forme parte integrante de la planificación de los recursos humanos.

C. Movilidad obligatoria y movilidad voluntaria: ejemplos de enfoques diferentes

39. Técnicamente, la movilidad puede ser voluntaria, dirigida u obligatoria. La política actual promueve la movilidad "voluntaria", a través de diferentes mecanismos, durante el período de ocupación de un puesto fijo. Sin embargo, y pese a los esfuerzos para promover este tipo de movilidad, el enfoque es esencialmente obligatorio, ya que estipula el cumplimiento estricto de los límites actuales de ocupación de puesto (cinco años para los puestos de G-5 a P-5, con excepción de los puestos de P-2, y seis años para los puestos de D-1 y D-2). En sus observaciones sobre el proyecto del informe la OGRH indicó que "después de 2002, la Organización ha facilitado y estimulado la reasignación voluntaria de los funcionarios, pero ello no significa que la intención haya sido de establecer una política de movilidad voluntaria en algún momento".

40. Otras organizaciones, entre ellas la Comisión Europea, han optado por un enfoque voluntario para su personal, con exclusión de los funcionarios de dirección superior (grados A-1 y A-2), que rotan cada cinco a siete años[11]. Como la Secretaría ha indicado, ya se han establecido políticas de movilidad obligatoria para una serie de fondos y programas de las Naciones Unidas (PNUD, UNICEF y ACNUR). El reciente acuerdo interorganismos sobre movilidad, que rige el traslado del personal entre los diferentes organismos del sistema de las Naciones Unidas, exige el acuerdo del funcionario (párrafo 1.5 del artículo I). Así pues, este enfoque también puede considerarse voluntario.

41. Los Inspectores desean señalar algunas diferencias, por ejemplo, entre la política de movilidad de la Comisión Europea y la de las Naciones Unidas. La Comisión tiene un sistema de movilidad obligatorio únicamente para los funcionarios superiores de dirección, y se establece la movilidad voluntaria para los niveles más bajos. En las Naciones Unidas, por el contrario, se ha establecido un sistema de movilidad que es obligatorio para todos los niveles, pero con requisitos

[11] Decisión de la Comisión de 29 de septiembre de 1999.

menos estrictos para la dirección superior. Todos los funcionarios de los grados G-5 a P-5 deben trasladarse cada cinco años, mientras que el límite de ocupación de puesto para la categoría D-1 y D-2 es de seis años. Además, los funcionarios de la administración superior serán los últimos en trasladarse según la "etapa cuatro" de la política actual de movilidad (véanse los párrafos 32 y 33 *supra*). Los Inspectores no comprenden la justificación de este trato preferencial para la administración superior. A su juicio, el personal de esta categoría debería dar el ejemplo, asumiendo la vanguardia en la aplicación de la política de movilidad.

42. La autoridad del Secretario General para trasladar funcionarios cada vez que se les necesita es otro elemento del sistema de movilidad obligatoria. Esta autoridad está definida en la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal: "los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas". La Asamblea General, en su resolución 51/226, limitó la potestad discrecional del Secretario General de designar y promover, al margen de los procedimientos establecidos, a su Oficina Ejecutiva y las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, así como los enviados especiales de todos los niveles, mientras que la resolución 59/266 de la Asamblea General reconoció su autoridad para asignar y desplegar personal de conformidad con las necesidades operacionales de la Organización. Los Inspectores estiman que la autoridad del Secretario General para trasladar funcionarios cada vez que se necesitan para atender a las necesidades de la Organización debería estar reconocida explícitamente dentro de un marco claro sobre movilidad.

43. De conformidad con la actual política de movilidad, la OGRH publicará un compendio de los puestos ocupados por funcionarios participantes que hayan llegado al límite de ocupación de su puesto. Los funcionarios o la administración pueden pedir que se aplace la colocación de un puesto en el compendio, cada vez que existan motivos legítimos relacionados con una situación crítica del personal o los intereses de la Organización. Esas solicitudes serían examinadas por la OGRH, y se haría lugar sólo en casos excepcionales. En algunas situaciones especiales, también "por motivos legítimos" los funcionarios pueden ser eximidos de la rotación, o lograr que su rotación se aplace por un período específico, normalmente no más de un año. Los Inspectores determinaron que no se han examinado ni establecido los criterios anteriores para determinar cuándo podría ser aplicable un "motivo legítimo". A su juicio, ésta es un de las principales deficiencias del sistema actual. Aunque faltan pocos meses para el comienzo de la rotación obligatoria, en mayo de 2007, la OGRH hasta la fecha no ha definido los criterios de lo que podría constituir "motivos legítimos", ya sea desde la perspectiva de la Organización o del personal. Tampoco ha pedido a los departamentos y oficinas que identifiquen tales casos, por ejemplo, para definir qué podría constituir un "puesto especializado" no sujeto a rotación obligatoria. La cuestión de la movilidad y la necesidad de preservar determinadas funciones altamente especializadas y específicas de determinados lugares se examinará más adelante en este informe, en el párrafo 66.

44. Los Inspectores estiman que la responsabilidad primordial para definir los puestos no sujetos a rotación debería incumbir a la administración sustantiva y no a la OGRH, como en la política actual. La OGRH primordialmente estaría encargada de elaborar los criterios para clasificar los puestos como "no sujetos a rotación" y preparar las normas y procedimientos conexos. Con todo, la autoridad para aplicar esas normas debería incumbir a la administración sustantiva de programas, en estrecha consulta con la OGRH.

45. Otro elemento de la política actual que confirma la índole obligatoria es que los funcionarios que no expresen una preferencia por una asignación quedarán automáticamente sujetos a un examen por parte de la OGRH para su colocación en puestos funcionales adecuados a sus competencias, calificaciones, aptitudes y experiencia. Ello reafirma el conflicto de responsabilidad entre la administración sustantiva de programa y la OGRH, como se ha indicado.

46. Los Inspectores indican que si bien la movilidad obligatoria podría tener un efecto negativo en la motivación del personal, la movilidad voluntaria no permitiría en absoluto a la Organización alcanzar sus objetivos, principalmente en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. La encuesta sobre el personal muestra que cuando se ofrece la opción de elegir entre los enfoques voluntario, obligatorio o dirigido, el personal preferiría un enfoque de movilidad dirigido (51,7% de los interrogados), es decir una movilidad asociada a las necesidades de la Organización y las perspectivas de carrera. Este resultado muestra su alto nivel de madurez y de entrega a la Organización. Los Inspectores también están a favor de la movilidad "dirigida". A su juicio la movilidad es una responsabilidad que debe estar compartida por la Organización, los administradores y el personal. Debe estar administrada correctamente y asociada a las perspectivas de carrera. También debe promoverse, en la medida posible, mediante sistemas voluntarios e incentivos atrayentes.

47. La movilidad obligatoria se aplicaría como último recurso sólo en casos muy especiales, y tras haberse evaluado cuidadosamente las iniciativas anteriores de movilidad voluntaria. Sin embargo, los Inspectores creen categóricamente que debería considerarse la movilidad obligatoria en algunos ámbitos fundamentales de la Organización, en particular en los puestos delicados. La movilidad también podría emplearse como instrumento para mejorar y promover la transparencia en la administración de los recursos. Por consiguiente los puestos, especialmente los puestos superiores, que supongan la responsabilidad de administrar recursos considerables (por ejemplo, en adquisiciones, finanzas y tesorería) deberían estar sujetos a una exigencia especial de movilidad obligatoria. Asimismo, los Inspectores estiman que deberían estar incluidos en este enfoque obligatorio los puestos a los que incumben funciones de supervisión. La cuestión no ha sido abordada por la política de movilidad en vigor.

D. La movilidad como instrumento de gestión

48. La movilidad no debe ser un fin en sí[12]. Los Inspectores consideran que la importancia de la movilidad radica en su conveniencia como medio para ayudar a la Organización a alcanzar sus objetivos. Así pues, desde una perspectiva ideal la movilidad es elemento de una gestión basada en resultados. Debería ofrecer a la Organización un personal versátil, adaptable y motivado, con las cualidades apropiadas. Con todo, la política actual ha convertido la movilidad en un fin en sí mismo, y se pide al personal que se traslade sin haberse considerado previamente sus perspectivas de carrera. Es importante observar que la iniciativa para un traslado incumbe principalmente al funcionario, y que los administradores no pueden desempeñar plenamente sus funciones de dirección en ese respecto sin el apoyo del personal. La movilidad debe ser principalmente un instrumento para que los directores de programa alcancen mejor los resultados previstos. Si los administradores deben responder de su actuación y la consecución de sus

[12] (A/55/253, anexo III, párr. 5 a).

objetivos, se les debe delegar suficiente autoridad para administrar los recursos sujetos a su supervisión, incluido su recurso principal, su personal.

49. Los Inspectores piensan que el personal percibe la política actual sobre movilidad como un mero ejercicio burocrático. Muchos funcionarios, de todos los niveles dentro de la Organización, perciben el requisito de movilidad principalmente desde una perspectiva de cumplimiento. En la opinión de los Inspectores, debe ser un instrumento de administración que forme parte de una gestión basada en resultados. La OGRH desempeña una función preponderante en la actual política de movilidad. Es el coordinador central de las actividades de reasignación dirigidas para todo el personal del cuadro orgánico, en toda la Secretaría, y para el personal del cuadro de servicios generales en la Sede. En cooperación con los jefes de departamento, también estará encargado de colocar al personal que haya llegado a su límite de ocupación de puesto. Además, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos examinará y aprobará las reasignaciones propuestas para todos los funcionarios del cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales en la Sede. Por su parte, los programas de movilidad para el cuadro de servicios generales de las oficinas fuera de la Sede estarán coordinados por sus propias oficinas locales de recursos humanos.

50. Los Inspectores estiman, sin embargo, que asignar a la OGRH una responsabilidad central de la movilidad está en pugna con los fundamentos de la gestión basada en resultados, que persigue promover la flexibilidad de la gestión en la utilización de los recursos. En su resolución 60/257 de 8 de mayo de 2006, la Asamblea General hace suyas las conclusiones y recomendaciones del Comité del Programa y de la Coordinación de aprobar el marco de referencia propuesto por la DCI para la aplicación de una gestión basada en resultados. Con respecto a la delegación de autoridad, el criterio 6, "Potenciación de los administradores mediante servicios centrales de apoyo adecuados y un servicio de asistencia en gestión de recursos humanos", define claramente las principales funciones de los servicios centrales de apoyo. La OGRH incluía las siguientes: prestación de servicios administrativos comunes, prestación de servicios de asesoramiento, incluido un servicio de consulta de recursos humanos, acceso a los conocimientos de gestión y supervisión. Los Inspectores instan encarecidamente a la Secretaría a que se ajuste estrictamente a estas disposiciones de legislación al aplicar la política de movilidad.

51. En el contexto de la gestión basada en los resultados, los jefes de los departamentos u oficinas deben mantener la autoridad en materia de traslados dentro de sus departamentos u oficinas, con el asesoramiento normativo y la asistencia administrativa de la OGRH en la preparación del compendio y la asistencia al personal interesado para encontrar la correlación adecuada. Por otra parte, los Inspectores estiman categóricamente que se debe conferir a la OGRH una autoridad como último recurso en los casos en que los funcionarios y directores de programa no hacen lo que le corresponde para aplicar la política de movilidad. De otro modo podría no haber movilidad más allá de los límites de los "silos departamentales". El examen automático, y en definitiva, la sustitución de los funcionarios que no expresan un interés por un traslado lateral cuando se ha vencido su límite de ocupación de puesto, que ahora está a cargo de la OGRH, deberían ser, desde el punto de vista del procedimiento, el último paso una vez que han fracasado las demás iniciativas.

52. Aunque la OGRH reitera el compromiso del Secretario General de poner en práctica la movilidad dirigida, los Inspectores están convencidos de que la política vigente es "obligatoria" y

no "dirigida". Así lo confirman algunos de sus elementos, por ejemplo, la disposición sobre límites de ocupación de puesto y la falta de una asociación manifiesta entre la movilidad y las perspectivas de carrera. Los Inspectores estiman firmemente que la movilidad dirigida debe utilizarse como una estrategia de gestión que consiste en traslados del personal a los fines de desarrollar una fuerza de trabajo más versátil y con mayores aptitudes, que permita atender las necesidades actuales y futuras de la Organización. De este modo, la movilidad estaría claramente asociada a las perspectivas de carrera. Obviamente también se debe tener en cuenta la disponibilidad de recursos. Esta definición en tres enfoques destaca el vínculo intrínseco e inalienable entre esos elementos.

53. Los Inspectores reiteran que en el contexto de la gestión basada en los resultados, el proceso de selección del personal debe ser una actividad de gestión más que administrativa. Nadie está en mejores condiciones que los directores de programa para determinar el tipo de personal que necesitan para alcanzar sus objetivos de rendimiento. A juicio de los Inspectores, la selección del personal no debe ser una función de apoyo, sino una responsabilidad que incumba a los directores de los departamentos sustantivos, puesto que ellos deben dar cuentas de los resultados del programa.

54. Los Inspectores consideran que la principal responsabilidad de aplicar la política de movilidad corresponde primordialmente a los directores de programa, y la OGRH debe desempeñar una función de establecimiento de normas, coordinación y asesoramiento, para apoyar y supervisar la aplicación. Ello estaría en armonía con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General tales como la 51/226, que reconoce la función de la OGRH como principal representante del Secretario General en el establecimiento de las políticas y directrices en materia de recursos humanos, y apoya su autoridad central en materia de política.

E. Movilidad y perspectivas de carrera

55. La actual política de movilidad afirma establecer un vínculo entre la movilidad y las perspectivas de carrera, tal como se indica a continuación:

> "La movilidad geográfica o el servicio en una misión sobre el terreno o en otro organismo, en el mismo o un diferente lugar de destino, por lo menos por un año, será un requisito indispensable para el ascenso al grado P-5 y categorías superiores. Ello contribuiría a asegurar que, en el momento en que un funcionario haya llegado a la categoría P-5, tenga un perfil diversificado de experiencias de creciente responsabilidad, lo que incluye experiencia en gestión y, por consiguiente, una perspectiva más integrada y una capacidad para contribuir más plenamente a la labor de la Organización."[13]

56. Sin embargo, a juicio de los Inspectores, este enfoque establece solamente uno de los requisitos para aspirar a un ascenso. Considera sólo de forma imprecisa el aspecto cualitativo de las perspectivas de carrera. Es más, confiere el mismo valor a la movilidad en el mismo lugar (la llamada "movilidad en el mismo corredor"), que a la movilidad geográfica. Los Inspectores insisten en que la movilidad entre lugares de destino, especialmente entre las Sedes y los lugares de destino sobre el terreno, debería tener un valor superior. Si bien el objetivo claramente

[13] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas.

afirmado es desarrollar "un perfil diversificado de experiencias de creciente responsabilidad, lo que incluye experiencia en gestión", no se indica en absoluto cómo ello se lograría o verificaría, ya que la política vigente no exige al personal que adquiera una experiencia diversificada, sino simplemente que "se traslade". Este enfoque parcial limita el valor de la movilidad. Por consiguiente, es comprensible que muchos funcionarios perciban la movilidad como uno más de los requisitos burocráticos que hay que cumplir, que no los beneficia ni a ellos ni a la Organización.

57. Los Inspectores consideran que la política actual en materia de movilidad no asocia correctamente las perspectivas de carrera del personal. De hecho, pese a los considerables esfuerzos para mejorar los programas de promoción profesional del personal y el establecimiento de un centro de recursos para las perspectivas de carrera en la mayoría de los principales lugares de destino, que incluyen cursillos de promoción profesional que abordan la planificación de la carrera (en 2004-2005, casi 2.000 funcionarios participaron en cursillos de promoción profesional de un día ofrecidos en la Sede y fuera de la Sede), no hay perspectivas de una promoción dirigida de la carrera dentro de la Secretaría. En este sentido, es importante observar que solamente el 35,5% de los interrogados en la encuesta "creen firmemente" que la actual política de movilidad tiene algún efecto en sus perspectivas de carrera, mientras que el 57% percibe la movilidad sólo como un requisito para el ascenso. Además, el 66% de los interrogados considera la movilidad como un instrumento para adquirir aptitudes. Evidentemente, todavía queda mucho por hacer para asociar correctamente la política de movilidad con las perspectivas de carrera del personal.

58. A juicio de los Inspectores, ésta es una de las cuestiones más importantes que deben abordarse. Como la política vigente hace especial hincapié en el traslado del personal simplemente porque es un requisito que hay que cumplir, la movilidad se convierte en un fin en sí, en pugna con el principio estipulado por el Secretario General, de que la movilidad no es un fin en sí mismo, y que los Inspectores también apoyan plenamente. Están convencidos de que la movilidad es un medio, que debe servir para mejorar la eficiencia de la Organización mediante una estrategia de promoción de carrera bien reflexionada.

F. La movilidad como requisito contractual

59. La Asamblea General, en su resolución 55/258, reconoce el requisito de la movilidad como uno de los elementos esenciales de la situación contractual del personal. La mayoría de los aspirantes a un puesto en las Naciones Unidas saben que están solicitando un cargo en una organización mundial, con operaciones en diferentes zonas geográficas. Así pues, ya hay una compresión "implícita" de una posible movilidad. Sin embargo, ello debe traducirse en requisitos explícitos de movilidad, que deben estar claramente reflejados en la relación contractual entre el funcionario y la Organización. Una de las más importante experiencias que se han adquirido en los programas de reasignación dirigida para el personal de categoría P-2, como señaló la OGRH, es que la integración de la movilidad como un elemento contractual "explícito" facilita la aplicación ulterior de las políticas de movilidad.

60. Las diferencias intrínsecas en los muchos tipos de contratos actualmente establecidos dentro de la Secretaría constituyen un importante obstáculo para la aplicación de la política de movilidad, ya que sólo un número limitado de funcionarios reúne las condiciones para participar en el programa de movilidad. Los Inspectores coinciden con la Secretaría en que muchos

funcionarios actualmente no pueden participar debido a su condición contractual, que en gran parte se basa en la fuente de financiación de sus puestos. Por ejemplo, aunque la mayoría de los funcionarios que prestan servicios sobre la base de nombramientos sobre el terreno lo hacen en virtud de los contratos de las series 200 y 300 del Estatuto y Reglamento del Personal, la política de movilidad en vigor sólo se aplica al personal contratado en virtud de contratos de la serie 100. El Secretario General ya ha propuesto que se modifique y reduzca el número y tipo de contratos para armonizar las condiciones de servicio, a fin de atender a las necesidades de una organización implantada cada vez más sobre el terreno. Como estas propuestas están sujetas a la aprobación de la Asamblea General, los Inspectores consideran conveniente esperar las decisiones de la Asamblea antes de iniciar la próxima etapa de la política de movilidad.

61. Los Inspectores desearían señalar a la atención las posibles consecuencias jurídicas de una aplicación más acentuada de la política en vigor. Comparten plenamente las preocupaciones expresadas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, de que:

> "… la manera en que se propone llevar a cabo [la política de movilidad], es decir, mediante una ocupación limitada de puestos y traslados obligatorios antes de poder obtener ascensos, puede no ser el enfoque adecuado para aplicar el concepto de movilidad en las Naciones Unidas. Si bien el Estatuto del Personal estipula en su cláusula 1.2 c) que los "funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas", con lo que desde el punto de vista técnico el Secretario General estaría autorizado a introducir un sistema de movilidad obligatoria, el sistema propuesto parece cambiar radicalmente las condiciones de servicio del personal, y no se puede excluir que algunos de sus elementos puedan ser impugnados con éxito ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. El sistema propuesto también es sumamente engorroso y podría afectar una buena ejecución de los programas."[14]

62. Los Inspectores por lo tanto recomiendan enérgicamente que el Secretario General, antes de iniciar la plena aplicación de la política de movilidad, entable intensas consultas para llegar a una solución viable que satisfaga a todas las partes interesadas. Una posible solución podría ser garantizar que se respeten los actuales derechos contractuales de los funcionarios titulares cuando se aplique la política de movilidad. En otras palabras, con independencia de cualquier decisión futura de la Asamblea General sobre la reforma contractual, los funcionarios titulares de contratos permanentes deberían poder trasladarse dentro de la Secretaría, los fondos y programas sin restricciones a su condición contractual. En la actualidad esos funcionarios pueden trasladarse, pero sus contratos permanentes se mantienen solamente por un período determinado. Luego deben regresar a sus puestos originales para no perder sus derechos contractuales.

[14] Carta del Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de fecha 10 de septiembre de 2001.

G. Las políticas de movilidad requieren flexibilidad en su concepción y aplicación

63. El Secretario General, en su informe "Reforma de la gestión de los recursos humanos" afirmó que "no hay una forma única y sencilla de incrementar la movilidad en una organización compleja como las Naciones Unidas. La diversidad de su labor obliga a prescindir de un enfoque liso y llano de rotación del personal que, en cambio, sería apropiado en una organización orientada hacia el terreno"[15]. Destaca que "las modalidades de la movilidad variarán según las necesidades del puesto y el lugar de destino"[16]. Aunque ello confirma la necesidad de un enfoque flexible de la movilidad dentro de la Secretaría, los Inspectores no encontraron modelos de movilidad diferentes para empleos y/o lugares diferentes, y sólo en unos pocos casos la política en vigor ofrece, de forma parcial e imprecisa, diferentes modelos de movilidad, por ejemplo, en el caso de empleos altamente especializados. Además, el 50,5% de los interrogados en la encuesta del personal indicó que a su juicio la política actual de movilidad no toma en consideración las necesidades del empleo y/o el lugar. Otro 28% de los interrogados indicaron que "no saben" si lo hace o no.

64. Los Inspectores coinciden con la opinión de la Secretaría de que, habida cuenta de la complejidad de sus operaciones, es indispensable que la Organización adopte un enfoque flexible para poner en práctica la movilidad. Para adquirir experiencia en la aplicación de la política de movilidad, los Inspectores indican que sería aconsejable comenzar con ámbitos en los que, comparativamente, la política pueda aplicarse más fácilmente. Por ejemplo, la movilidad dentro del mismo o similares grupos ocupacionales o profesionales. Obviamente, también podrían estudiarse sistemas específicos de rotación intradepartamental. Tales sistemas ya existen dentro de la Secretaría, como la política de rotación de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH), que ha de introducirse en 2008, sujeto a la evolución de la política de movilidad de la Secretaría. Sobre la base de las experiencias adquiridas en esta iniciativa, la movilidad podría expandirse entre las funciones, departamentos y entre las Sedes y los lugares de destino sobre el terreno o incluso entre organismos del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

65. Pese a la diversidad de actividades que se ejecutan dentro de la Secretaría, y además de la propuesta de elaboración de políticas de rotación intradepartamental, los Inspectores estiman que en algunos ámbitos comunes, como la administración, podrían organizarse programas de rotación entre los diferentes departamentos dentro de un lugar de destino determinado. Estos programas deberían estar coordinados en el ámbito local, incluso en el caso del personal del cuadro orgánico. Tal enfoque contribuiría a reducir la carga administrativa en la Sede.

66. A veces la amplia variedad de actividades dentro de la Secretaría exige aptitudes altamente especializadas y específicas de un lugar. "Un número limitado de puestos del cuadro orgánico internacional, que suponen el cumplimiento de funciones altamente especializadas y específicas de un lugar, se designarían como no sujetos a rotación."[17] Esta cuestión se tuvo en cuenta en la

[15] A/55/253, anexo III, párr. 5.

[16] Ibíd.

[17] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas.

política de movilidad en vigor. La OGRH ese responsable de designar los puestos no sujetos a rotación, en consulta con los jefes de departamento. Los Inspectores también estiman que en una política de movilidad flexible se deberían prever excepciones para el personal que trabaja en profesiones sumamente especializadas, cuya movilidad podría ser sumamente difícil o ineficaz para la Organización, por ejemplo, los cartógrafos o expertos en diferentes tipos de armas. Convendría establecer una lista de puestos no sujetos a rotación, en que se los identifique claramente por especialización y lugar, a fin de asegurar que la gestión de la movilidad es transparente. La OGRH, al formular observaciones sobre este informe, señaló que "... la designación de determinados grupos ocupacionales que no estarán sujetos a la política de movilidad se aborda en un proyecto de instrucción administrativa que se está preparando".

67. Los Inspectores estiman que en una política de movilidad flexible también se debería tomar en consideración los casos especiales, tales como el personal con problemas de salud, discapacidades y condiciones especiales de familia, así como el personal próximo a la edad de jubilación, etc. Por consiguiente, celebran la decisión de la OGRH de eximir de los requisitos de movilidad a los funcionarios a quienes falta menos de dos años para jubilarse.

68. Los Inspectores consideran además que la política de movilidad actual no es suficientemente flexible para atender a las necesidades de una organización compleja como las Naciones Unidas, y no da un trato equitativo a determinados tipos de personal. Por ejemplo, en su definición de movilidad, la Secretaría asigna el mismo valor a la movilidad entre lugares de destino diferentes que a la llamada "movilidad en el mismo corredor" o la movilidad entre diferentes secciones y dependencias de trabajo. Al mismo tiempo que reconoce que la movilidad en el mismo lugar podría, en determinados casos, suponer un cambio en las funciones que cumple un funcionario, los Inspectores desean con todo insistir en que se debe reconocer y asignar mayor valor a los esfuerzos necesarios para un traslado geográfico. La movilidad en el mismo lugar no debe utilizarse como mecanismo para sacar ventajas de las circunstancias y eludir el espíritu de la política de movilidad.

H. La política de movilidad y la necesidad de preservar la memoria institucional

69. Si la movilidad no se administra correctamente, la Organización puede llegar a perder su memoria institucional. La OSSI ya ha señalado a la atención este problema. La DCI comparte las opiniones incluidas en su informe sobre "Aplicación de todas las disposiciones de la resolución 55/258 de la Asamblea General, sobre gestión de los recursos humanos", en que la OSSI señala la necesidad de incorporar en el proceso de movilidad mecanismos para la transferencia de los conocimientos y la continuidad de la experiencia:

> "Se requieren enérgicas actividades para institucionalizar las prácticas de gestión de los conocimientos, comenzando a nivel de unidades, secciones y divisiones, a fin de complementar las actividades para promover la movilidad. Ese enfoque permitiría también evitar la posible resistencia de directores de programas, que no desean perder los servicios de funcionarios que se consideran esenciales para la ejecución del programa."[18]

[18] "Aplicación de todas las disposiciones de la resolución 55/582 de la Asamblea General, sobre gestión de los recursos humanos", A/57/726, párr. 33.

70. Como ha indicado la OGRH, hay varias iniciativas de gestión del conocimiento que se están estableciendo en diferentes ámbitos de la Secretaría, tales como:

- Grupo de Tareas sobre intercambio de conocimientos de la Secretaría, dirigido por la Biblioteca Dag Hammarskjöld, que está preparando un programa de intercambio de conocimientos de la Secretaría;

- El Grupo de trabajo de la JJE sobre intercambio de conocimientos, que trabajará sobre una estrategia de intercambio de conocimientos para el sistema de las Naciones Unidas;

- Un proyecto piloto de intercambio de conocimientos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que combina los cuatro modelos de intercambio de conocimientos de las organizaciones en torno al tema del VIH/SIDA;

- La plataforma de gestión de contenido electrónico (Electronic Content Management - ECM), que está desarrollando el Departamento de Gestión y que incorporará: a) la gestión electrónica, b) el intercambio de conocimientos y c) los servicios a los órganos intergubernamentales;

- El conjunto de herramientas de gestión del conocimiento del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, que incorpora una metodología, así como protocolos de presentación de informes y difusión, para los exámenes después de las medidas, los informes de final de asignación, las notas de transferencia y las encuestas de práctica.

71. Sin embargo, todas estas iniciativas todavía están en la etapa de planificación o experimental. No existe aún una estrategia exhaustiva para una gestión eficaz del conocimiento dentro de la Secretaría, lo que exacerba el problema de preservar la memoria institucional durante el ejercicio de movilidad en curso. Esta cuestión ya se ha examinado en varios documentos. La siguiente reflexión está extraída del resumen de un informe de la OSSI:

> "En la Secretaría no siempre existe un entorno abierto para el intercambio de conocimientos, el apoyo de los niveles superiores es limitado, se carece de incentivos y recompensas, hay pocas estrategias organizacionales de gestión de los conocimientos y los recursos específicos para el intercambio de conocimientos, de haberlos, son mínimos."[19]

72. Si bien ya se han introducido varias mejoras tecnológicas dentro de los diferentes ámbitos de la Secretaría, sus ventajas se han visto en gran parte socavadas por la falta de una estrategia eficaz de gestión de la información mundial, debido a que el personal que se encuentra en lugares y departamentos separados no es capaz de intercambiar sus conocimientos. El propio Secretario General ha admitido que "Ni la cultura ni la tecnología alientan ni permiten el

[19] "Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la evaluación temática de las redes de gestión de los conocimientos en la consecución de los objetivos de la Declaración del Milenio", E/AC.51/2006/2 (24 de marzo de 2006).

intercambio de conocimientos"[20]. Ello nuevamente lleva a los Inspectores a la conclusión de que por el momento podría ser prematuro seguir aplicando una mayor movilidad, ya que ello sólo podría traer aparejada una mayor falta de eficiencia. Por consiguiente, aconseja prudencia en cuanto a la prosecución de la aplicación del programa actual de movilidad, si no hay garantías de la preservación de la memoria institucional de la Organización.

I. Consecuencias financieras

73. La puesta en práctica de la movilidad tiene consecuencias financieras evidentes. La Asamblea General, en su resolución 53/221, pidió al Secretario General que incluya en sus propuestas de presupuesto partidas para llevar a la práctica las propuestas en materia de gestión de recursos humanos. Y en su resolución 59/266, se le pidió explícitamente que elabore un plan estratégico con indicadores, valores de referencia, calendarios y criterios claros para aplicar las políticas de movilidad, e informe al respecto, particularmente sobre las consecuencias financieras, en su sexagésimo primer período de sesiones. Sin embargo, lamentablemente esta cuestión fundamental parece haberse pasado por alto completamente. Los funcionarios de la OGRH indicaron a los Inspectores que no preveían un aumento significativo en los actuales gastos comunes de personal debido a una mayor movilidad. Estimaron que los costos directos asociados con esa cuestión podrían absorberse dentro de la consignación para gastos comunes de personal. Y, como la mayor parte del personal debería trasladarse dentro de un lugar de destino determinado, no habría tampoco costos del viaje ni de mudanza. Se informó asimismo a los Inspectores que no se había pedido a la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (OPPBA) que formulara una estimación de costos específicos para el ejercicio de movilidad.

74. Los Inspectores desean insistir en que el Secretario General ha indicado explícitamente que las metas de la política de movilidad son "lograr que la Organización pueda trasladar a las personas entre funciones, departamentos, grupos ocupacionales y lugares de destino a fin de satisfacer las necesidades operacionales"[21]. Con todo, los Inspectores se preguntan por qué la OGRH basó exclusivamente sus hipótesis en la movilidad dentro de un lugar de destino determinado. Al no haber ninguna justificación en apoyo de la hipótesis de la OGRH, los Inspectores estiman que se hubieran debido preparar diferentes estimaciones de costos teniendo en cuenta distintas hipótesis de movilidad.

75. Al hacer observaciones sobre el proyecto de informe, la OGRH señaló que las consecuencias de la propuesta de movilidad en materia de recursos "están consignadas en el informe detallado "Invertir...", que indica que se incurrirá en los costos proyectados debido a las necesidades de recursos adicionales para dotación de personal y servicio comunes y los programas ampliados de promoción profesional y apoyo a las perspectivas de carrera en apoyo de la movilidad". Conviene observar que el informe mencionado por la OGRH no está disponible en el momento de finalizarse el presente informe. Es más, los Inspectores desearían

[20] "Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo", A/60/692 (7 de marzo de 2006).

[21] A/55/253, párr. 39.

señalar que, pese a las reiteradas solicitudes a la OGRH para que presentara las estimaciones de costos durante su misión en Nueva York, no recibió ninguna respuesta.

76. Aun cuando esas estimaciones de costos puedan ser difíciles de cuantificar debido a la falta de datos de referencia, los Inspectores estiman con todo que la aplicación de la movilidad puede exponerse en cifras. Tras reconocer la constante evolución de la función de la Organización y la índole de sus mandatos, cada vez más orientados al terreno, los Inspectores partieron de la base de que por lo menos el 20% de los traslados laterales anuales de personal del cuadro orgánico se llevarán a cabo entre lugares de destino. La OGRH, en sus observaciones al informe de los Inspectores, no ha presentado cifras específicas que confirmen o desmientan la estimación anterior, señalando que "… las estimaciones preliminares indican que en 2007 posiblemente se trasladarían 500 funcionarios en virtud del programa de movilidad dirigida, de los cuales sólo una fracción cambiaría de lugar de destino". Sin embargo, como la Asamblea General ha pedido que se asigne mayor valor a la movilidad entre lugares de destino que a la movilidad dentro de un lugar de destino determinado, los Inspectores están sorprendidos de la afirmación de la Secretaría de que sólo "una fracción" del personal cambiaría de hecho de lugar de destino. Por consiguiente, suponiendo un costo medio de unos 50.000 de dólares por traslado, los gastos comunes de personal adicionales por bienio se situarían en la gama de 15 a 20 millones de dólares por bienio[22].

77. Es importante observar que esta estimación, sin embargo, no incluye los gastos adicionales asociados a la aplicación de la movilidad, que, aunque sean difíciles de cuantificar, no deben dejarse de lado, tales como:

- Los recursos adicionales que necesita la OGRH para administrar la movilidad;
- Las necesidades adicionales de formación (que la Secretaría estima en 20 millones de dólares por bienio);
- El tiempo necesario para introducir a los funcionarios en sus nuevas actividades; y
- El tiempo que necesitan el personal y los directores de programa para observar sus largos procedimientos administrativos.

78. Como el sistema de selección del personal y los programas de reasignación exigen muchos recursos y funcionan a escala de toda una organización, la mayor movilidad requerirá mayores recursos administrativos. Por consiguiente, los Inspectores estiman que es necesario un enfoque

[22] La población tomada en consideración para este cálculo son todos los funcionarios de la Secretaría del cuadro orgánico y cuadros superiores, independientemente de la fuente de financiación con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal (4.565 funcionarios), como se indica en el informe del Secretario General "Composición de la Secretaría" (A/60/310). Los Inspectores partieron de la base de que todo el personal del cuadro orgánico se trasladaría después de un período de cinco años, como está previsto en la política actual. También han supuesto para cada año del período que un 10% del personal no estaría sometido a la movilidad debido a la jubilación (el personal a menos de dos años de la jubilación no está sujeto a movilidad) y que el 3% de los funcionarios podrían recibir una promoción, lo que implica que no deberían trasladarse. El cálculo preciso, tomando en consideración todo los factores indicados, es de 16 millones de dólares de costos adicionales por bienio.

más flexible de la actividad de movilidad. A su juicio, en particular, es preciso establecer múltiples y flexibles mecanismos locales para una mayor eficiencia administrativa.

J. La movilidad como medio para compartir la carga de lugares de destino difíciles

79. Todo el personal de las Naciones Unidas tiene un acceso equitativo a las oportunidades en la Organización. Análogamente, con excepción de las personas que prestan servicio en puestos no sujetos a rotación, todas deben compartir la carga de prestar servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y misiones problemáticas sobre el terreno. La Secretaría debe establecer un sistema justo de movilidad que reconozca los servicios prestados por el personal en lugares de destinos con condiciones de vida difíciles, asegurando la igualdad de oportunidades para todo el personal de la Organización. Por ejemplo, en 1982, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) instituyó una política oficial de rotación basada en el principio de compartir la carga. Para garantizar la igualdad de trato a todo el personal, todos los funcionarios contratados con nombramientos por período indeterminado están sujetos a la rotación. Una de las principales preocupaciones expresadas por el personal en la encuesta por Internet es el temor de "quedarse varado sobre el terreno". El 72% de los interrogados consideraron que esta cuestión es un importante obstáculo para la aplicación de la política de movilidad en vigor. Una vez asignado a un lugar de destino con condiciones de vida difíciles, un funcionario puede tener dificultades para regresar. Por consiguiente, los Inspectores estiman que, para promover una verdadera solidaridad entre el personal, y ofrecer un trato justo a los que ya prestan servicios en entornos difíciles, la Secretaría debería crear sistemas de rotación específicos.

80. Acogieron con beneplácito la idea, ya incluida en la actual política de movilidad, de reducir los límites de ocupación de puestos para los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. El personal internacional que presta servicio en lugares de destino con una clasificación de condiciones de vida más difíciles (clasificación C a E) tendría límites de ocupación de puesto más cortos y se daría a este personal una "consideración prioritaria" para una reasignación ulterior. Ello contribuiría a atenuar el problema de las vacantes crónicas en esos lugares de destino. Los límites de ocupación de puesto para las misiones sobre el terreno estarían determinados por los respectivos departamentos de gestión, de conformidad con las necesidades operacionales, las consideraciones de seguridad, etc. En todos los casos, los límites no superarían el período actual de cinco o seis años. A juicio de los Inspectores, esta propuesta no aborda suficientemente la principal preocupación de los funcionarios, de "quedarse varados en el terreno". Consideran que la propuesta debería ser más específica y, en particular, que convendría definir y cuantificar claramente las expresiones "límites de ocupación más cortos" y "consideración prioritaria". Los Inspectores celebran la flexibilidad que se ofrece a los departamentos de gestión para fijar sus propios límites de ocupación de puestos. Sin embargo, ello podría llevar a una aplicación poco coherente de la política, si diferentes departamentos deciden distintos límites de ocupación de puestos para el mismo en lugar de destino. Es en este aspecto que la OGRH puede desempeñar una función central de asesoramiento y coordinación.

81. Los Inspectores estiman que muchos funcionarios estarían dispuestos a prestar servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles por un período limitado, si se les garantizara un adelanto profesional, ya que ello mitigaría su temor de "quedarse varados en el terreno". Para que ello sea realidad, se deberían introducir sistemas de rotación intradepartamentales u

ocupacionales. A ese respecto, celebran la iniciativa de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, aunque ésta se haya planificado sólo para el personal del cuadro orgánico internacional de esa Oficina que reúne determinados criterios. El sistema de rotación intradepartamental estaría abierto a los funcionarios calificados que prestan servicio en otros departamentos dentro de la Secretaría y que estén dispuestos a trabajar con carácter temporal. Tal enfoque permitiría aumentar el número de funcionarios disponibles para prestar servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y ofrecería a los funcionarios una oportunidad excepcional para adquirir una mayor experiencia profesional y personal.

K. Movilidad del personal del cuadro de servicios generales

82. Los Inspectores celebran la mayoría de las iniciativas de la actual política de movilidad para aumentar y mejorar la movilidad del personal del cuadro de servicios generales. Éstas son:

- Que se pongan a disposición más puestos G a P;
- Que se reconozcan los servicios en las operaciones de paz de las Naciones Unidas; y
- Que se mejore la movilidad entre organismos, para que los funcionarios del cuadro de servicios generales que se trasladan de otro organismo dentro del mismo lugar del destino, o a un lugar de destino diferente, si se ocupan por sí mismos del reasentamiento, puedan solicitar y ser designados en la categoría del nuevo puesto, y no en el nivel inicial.

83. Los Inspectores celebran y apoyan el acuerdo suscripto por el CCPA en su 27º período de sesiones para pedir a los Estados Miembros que levanten el límite del 5% a las asignaciones del personal del cuadro de servicios generales en misiones sobre el terreno. Sin embargo, desearían señalar algunos obstáculos artificiales impuestos a la promoción del personal de servicios generales a puestos del cuadro orgánico. Por ejemplo, mientras que el personal del cuadro de servicios generales en las Naciones Unidas puede solicitar puestos del cuadro orgánicos sólo mediante el examen para pasar de G a P, los funcionarios del cuadro de servicios generales de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas pueden presentar una solicitud como candidatos externos. Es necesario también abordar esta incoherencia dentro de la política de movilidad.

84. En lo que respecta al reconocimiento del servicio en las operaciones de paz de las Naciones Unidas, la política de movilidad indica que:

> "El personal que se desplace en misiones sobre el terreno podría mantener un enlace con su puesto por un máximo de dos años. El reconocimiento de los logros y la experiencia adquirida en las operaciones de paz se considera un "enriquecimiento positivo para el empleo", ya que así se mantiene un contacto constante con el funcionario durante su ausencia y se crean condiciones propicias a su regreso."[23]

[23] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas.

Los Inspectores estiman que es necesario seguir trabajando antes de extender el sistema de movilidad al personal del cuadro de servicios generales.

L. Responsabilidad por la movilidad

85. La política en vigor describe la responsabilidad conexa para los tres principales agentes que participan en el proceso de movilidad: la dirección, el personal, y la OGRH, del siguiente modo:

a) **Responsabilidad de la dirección.** Los jefes de departamentos y oficinas serán considerados responsables del establecimiento de sistemas que apoyen la movilidad, lo que incluyen procedimientos normalizados de funcionamiento, formación del personal y planificación de la sucesión, a los fines de asegurar que se preserve la capacidad institucional para la ejecución del programa. Ellos conservarán la autoridad para decidir traslados laterales del personal dentro de sus departamentos, y también serán responsables del cumplimiento de la política de movilidad, al enviar y aceptar funcionarios que han sido seleccionados para un traslado o necesitan ser reasignados, incluidos los colocados por la OGRH… la actuación de la dirección en materia de recursos humanos, lo que incluye el cumplimiento de sus responsabilidades respecto de la política de movilidad, se convertiría en parte integrante de la evaluación de rendimiento que lleva a cabo la Junta de desempeño de la dirección. De ahí que la junta serviría para hacer cumplir la responsabilidad de la dirección en los niveles más altos.

b) **Responsabilidad de la OGRH.** En los casos en que los funcionarios no están dispuestos o no pueden trasladarse de acuerdo con la política de movilidad, la OGRH debería tener atribuciones para colocar a esos funcionarios en puestos. La OGRH debería trabajar con los departamentos para garantizar que el personal sea móvil en su carrera, de conformidad con la política de movilidad. Se reforzarían las funciones de supervisión de la OGRH para ayudar a identificar claramente los problemas potenciales, a fin de que los pueda abordar a tiempo y dejarse constancia para medidas futuras, si se justifica. Además, la OGRH comunicaría a los jefes de departamentos y oficinas los nombres de los directores de programa que han bloqueado la movilidad del personal o de otra manera han demostrado una falta de compromiso con las perspectivas de carrera de funcionarios individuales. Se espera que los jefes de departamento y de oficina demuestren que han adoptado las medidas necesarias para abordar la cuestión con el administrador específico, incluso en el contexto de la evaluación de rendimiento del Director. La OGRH incluiría estadísticas sobre el número de ocasiones en que la Oficina debió señalar tales asuntos a la atención del jefe de departamento o de oficina en su informe anual de supervisión al Secretario General.

c) **Responsabilidad del personal.** El personal debería asumir su responsabilidad de estar disponible para trasladarse y aprovechar las promociones profesionales y oportunidades de adelanto que ofrece el hecho de asumir tal responsabilidad. La

movilidad puede lograrse presentando activamente solicitudes para vacantes y participando en el programa de movilidad dirigida[24].

86. En la distribución de las responsabilidades antes indicada, los Inspectores desearían destacar que al mismo tiempo que se asignan responsabilidades a la dirección y los funcionarios, a la OGRH sólo se confiere autoridad sin una responsabilidad clara. La distinción anterior se extrajo de i-Seek, la intranet de las Naciones Unidas, y es la única información que los Inspectores pudieron encontrar incluida en la política actual sobre movilidad y la responsabilidad asociada. Los Inspectores consideran que ese texto es una prueba de que no se comprende claramente el concepto de responsabilidad. Es más, no encuentran ninguna justificación para que no se asigne responsabilidad a la OGRH, habida cuenta de la importante función que debe desempeñar en la aplicación de la movilidad.

M. La movilidad y la administración de justicia

87. En resoluciones sucesivas, en particular, 55/258, 57/305 y 59/266, la Asamblea General ha pedido al Secretario General que examine nuevos criterios de movilidad para aumentar al máximo los beneficios para la Organización y asegurar un trato justo y equitativo de todo el personal y evitar que la movilidad pueda utilizarse abusivamente como instrumento de coerción contra el personal, teniendo en cuenta la seguridad del empleo en la Organización y otros factores pertinentes.

88. Los resultados de la encuesta del personal reflejan una falta de conocimiento de los mecanismos disponibles (39,8%) y desconfianza sobre la adecuación de los mecanismos actuales para abordar las cuestiones relacionadas con la movilidad (50,1%). Los Inspectores estiman que el sistema actual de administración de justicia es lento y engorroso y poco adecuado para hacer frente a una mayor movilidad. Es preciso establecer mecanismos en el plano local, para resolver los conflictos rápidamente. Esos mecanismos deben adoptar la forma de grupos de expertos mixtos, formados por representantes de la dirección y del personal, con la fijación de plazos estrictos para el cumplimiento de sus tareas. Al formular observaciones sobre el informe, la OGRH indicó lo siguiente:

> "Los mecanismos para abordar la solución de diferencias en la Secretaría están establecidos en ST/IC/2004/4. Como se acordó en el 27º período de sesiones del CCPA, está previsto designar un funcionario encargado dentro de la OGRH a fin de que los jefes de los consejos de personal y sindicatos de personal puedan comunicar las irregularidades o preocupaciones relativas a la aplicación de la política de movilidad. En espera del examen de las recomendaciones del Grupo de Reforma, la Asamblea General, en la resolución 59/283, introdujo una serie de medidas provisionales para mejorar el sistema de justicia en las Naciones Unidas."

89. Los expertos independientes del Grupo de Reforma designados por el Secretario General a petición del Asamblea General para examinar y reforma el sistema de justicia interno

---

[24] i-Seek. Intranet de las Naciones Unidas. Documento de posición sobre movilidad preparado para su examen en el 27º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA) titulado "Part III: Increasing Mobility".

confirmaron recientemente la insuficiencia de la administración de justicia en la Organización. Llegaron a la conclusión de que las Naciones Unidas no tiene un sistema de justicia interno eficiente, eficaz, independiente y dotado de suficiente a recursos, y que una revisión fundamental del sistema de justicia interna de la Organización es esencial para el éxito de la gestión de la reforma. Las conclusiones del Grupo coinciden con las opiniones de los Inspectores y las opiniones consignadas en el informe anterior de la DCI:

> "El sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas es lento, caro y engorroso. Asimismo, en varios aspectos importantes, también parece ser mucho menos eficaz de lo que podría o debería ser."[25]

N. La movilidad como un elemento de motivación

90. Los Inspectores están convencidos de que algunos sistemas de movilidad bien concebidos pueden ser un instrumento eficaz de motivación para la dirección y el personal. La clave para concebir ese sistema radica en correlacionar las necesidades de la Organización con las necesidades y aptitudes identificadas en el personal. Esas necesidades y aptitudes deben además tenerse en cuenta cuando se establezca una política de movilidad que actúe como un elemento eficaz de motivación. A ese respecto la encuesta del personal por Internet puede ayudar a la OGRH a ampliar sus opiniones sobre la movilidad e identificar las necesidades específicas de los funcionarios y la importancia que asignan a la política de movilidad. El 66% de los interrogados en la encuesta no estaban satisfechos con la política en vigor (el 27,5% de éstos dijeron que la política actual era "muy poco" estimulante para ellos, y el 32,5% indicó que "no era en absoluto" estimulante). Estos resultados muestran que la campaña de información de la Secretaría sobre la movilidad ha contribuido poco a mejorar la motivación y la percepción del personal acerca de la puesta en práctica de la movilidad. A continuación se consignan otros resultados y conclusiones de la encuesta.

O. La movilidad y las cuestiones relacionadas con condiciones de trabajo o de vida

91. Los Inspectores estiman que la Secretaría conoce muy bien la mayoría de las preocupaciones del personal. Sin embargo, necesita hacer mucho más para abordar correctamente esas preocupaciones, mediante la elaboración entre planes de acción concretos y eficaces. Los resultados de la encuesta muestran que los interrogados no están informados de ninguna medida específica, adoptada o prevista, para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo (por ejemplo, empleo del cónyuge, seguridad, entorno de trabajo) como incentivo a la movilidad: el 73,8% de los interrogados consideran que no tienen suficiente información (el 25,8% indicó "escasa" información y el 48% "ninguna información en absoluto"). Las principales preocupaciones expresadas en las respuestas, por orden de importancia, son las siguientes:

- "Quedarse varado en el terreno" (48%);
- Cuestiones relacionadas con condiciones de trabajo o de vida (48%);

[25] "La administración de justicia en las Naciones Unidas", JIU/REP/2000/1.

- Salud y seguridad (48%);
- Empleo del cónyuge (46%);
- Garantías de la posibilidad de regresar al lugar de destino inicial (46%);
- Falta de formación adecuada (39%);
- Restricciones de la residencia legal de los funcionarios y personas a cargo (33%).

92. El análisis de las observaciones recibidas a través de la encuesta indica una gran preocupación respecto a las cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo. La mayoría de los interrogados consideran que la política actual de movilidad no aborda correctamente las cuestiones relacionadas con los efectos de la movilidad en su vida familiar y la educación de sus hijos. Los Inspectores también estiman que la política actual es imprecisa a ese respecto. Los funcionarios que se trasladan a un nuevo lugar de destino reciben poco apoyo para encontrar escuelas, vivienda, etc. Además, sólo les queda esperar que sus supervisores directos sean comprensivos y les den el tiempo necesario para establecerse en su nuevo entorno. La OGRH ya ha adoptado varias iniciativas para abordar las cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo, en particular respecto del empleo del cónyuge. Entre ellas pueden mencionarse el establecimiento de un programa de apoyo a cónyuges (en 2004) en virtud del cual se crean bases de datos y redes en muchos lugares de destino, y se designa a funcionarios encargados de empleo de cónyuges en todos los principales lugares de destino. La OGRH también ha introducido con carácter semestral "cursillos de búsqueda de empleo" para ayudar a los cónyuges a buscar empleos en el marco de las Naciones Unidas u otros contextos, y establecer una red información. Hasta la fecha se han llevado a cabo cinco cursillos en que participaron 80 cónyuges. Los Inspectores con todo estiman que se debe hacer mucho más. Por ejemplo:

- Aumentar y mejorar la información que, a través de la oficina de recursos humanos o los asesores del personal, se pone a disposición de los funcionarios cuando se trasladan a un nuevo lugar;
- Suscribir acuerdos preferenciales con escuelas, así como agencias inmobiliarias, que puedan prestar los servicios necesarios para facilitar el reasentamiento.

93. Los Inspectores apoyan la iniciativa de la Secretaría, que:

> "… ha mantenido su calidad de miembro en la Permits Foundation, una asociación de empresas internacionales que trabajan juntas para alentar a los gobiernos a que hagan más flexibles las reglamentaciones de permisos de trabajo, o para ayudar al cónyuge expatriado a encontrar empleo. Tras reconocer que la exigencia de renunciar a la residencia permanente como condición de empleo en las Naciones Unidas crea obstáculos importantes para la movilidad, el Secretario General ha pedido a la Asamblea General, en su sexagésimo primer período de sesiones, que reconsidere esta exigencia para ofrecer una

base más segura que permita a los familiares quedarse en ese país cuando el funcionario debe prestar servicio en otro lugar de destino u operación sobre el terreno."[26]

P. La movilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas

94. En noviembre del 2005, la Junta de jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas (JJE) suscribió un acuerdo de movilidad entre organismos. Este acuerdo sustituye al acuerdo entre organizaciones en lo que respecta a traslado, adscripción o préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Fue preparado a escala del sistema por la Red de Recursos Humanos. Los Inspectores celebran esta iniciativa como un importante avance hacia el mejoramiento de la movilidad del personal dentro del sistema común de las Naciones Unidas y expresan que están dispuestos a llevar a cabo otro examen sobre la movilidad entre organismos en todo el sistema en una fecha ulterior.

95. Los Inspectores consideran que el personal del sistema de las Naciones Unidas debe tener la oportunidad de trasladarse, como candidatos internos, dentro de la Secretaría y los organismos, así como los diversos fondos y programas. De este modo no sólo se aumentarían las posibilidades de carrera, sino que, lo que es más importante, se aportaría al sistema experiencias y conocimientos nuevos. La condición de los candidatos para la movilidad entre organismos, incluso entre los fondos y programas de las Naciones Unidas, y como personal civil para operaciones de paz, sigue siendo una cuestión importante. Se deben determinar quién es y quién debe considerarse candidato interno y externo para la contratación, el traslado y los ascensos en las diversas partes del sistema de las Naciones Unidas. Éste podría ser tema de labor ulterior por parte de la DCI.

---

[26] Información incluida en las observaciones de la Secretaría sobre el presente informe.