



Asamblea General

Distr. general
21 de agosto de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Tema 135 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable

Movilidad

Informe del Secretario General

Adición

Resumen

El cumplimiento de los mandatos encomendados a las Naciones Unidas en todo el mundo requiere una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable. El objetivo del Secretario General es aprovechar la base ya disponible para dar un enfoque más estructurado a la movilidad que permita mejorar la capacidad de la Organización para cumplir sus mandatos, asegurando con ello que las personas más adecuadas estén en el puesto debido en el momento apropiado, y permitiendo que la Organización y el personal se beneficien sistemáticamente de las oportunidades que ofrece la movilidad. Así pues, de conformidad con las resoluciones 63/250 y 65/247 de la Asamblea General, y tras amplias consultas con el personal, se solicita a la Asamblea General que respalde una propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios de contratación internacional en la Secretaría de las Naciones Unidas.

* A/67/150.



Glosario de términos para el marco de movilidad

Promoción de las perspectivas de carrera

Proceso sistemático consistente en ajustar lo más posible las aspiraciones de un funcionario en cada fase de su carrera profesional a las necesidades de la Organización, en beneficio de ambos. La responsabilidad del desarrollo y el crecimiento profesional es compartida por el funcionario y la Organización, con el apoyo del director. El funcionario es el impulsor principal del proceso de planificación de las perspectivas de carrera y la Organización es la que proporciona el apoyo estructural.

Movilidad funcional

Traslado entre dos puestos pertenecientes a distintas familias de empleos, por períodos ininterrumpidos de servicio de al menos un año en cada puesto.

Movilidad geográfica

Traslado entre dos lugares de destino situados en países diferentes, con períodos ininterrumpidos de servicio de al menos un año en cada lugar de destino^a.

Familia de empleos

Esfera ocupacional específica dentro de una red de empleos. En una familia de empleos, se realiza un trabajo igual o relativamente análogo y se requiere un conjunto de competencias parecido, y existe la posibilidad de trasladarse de un puesto a otro dentro de la misma familia con una capacitación mínima.

Red de empleos

Agrupación de familias de empleos con mandatos o programas de trabajo estrechamente vinculados y que requieren conjuntos de competencias análogos.

Junta de la red de empleos

Cada red de empleos cuenta con una junta formada por el mismo número de representantes del personal y de la administración y por personal de recursos humanos, que examinan la selección, la asignación o la reasignación de funcionarios del Servicio Móvil y del Cuadro Orgánico (categorías P-1 a P-5)^b. Los representantes del personal y de la administración en las juntas deberán tener la misma categoría que los puestos que se están examinando y pertenecer a la misma red de empleos.

^a Definición acordada por la Asamblea General en el párrafo 54 d) de su resolución 65/247. Cabe señalar, no obstante, que los traslados entre distintos lugares de destino del mismo país se tienen en cuenta a nivel interno para los fines del pago de las prestaciones pertinentes.

^b Los funcionarios de las categorías P-1 y P-2 que fueron nombrados tras el concurso nacional de contratación del Programa para Jóvenes Profesionales serían reasignados mediante los mecanismos existentes.

Movilidad

Traslado de un funcionario de un puesto a otro con el fin de alentar y estimular su desarrollo profesional, así como de responder a las necesidades de la Organización. Un cambio de puesto puede entrañar una o varias de las situaciones siguientes: un cambio de papel, un cambio de funciones, un cambio de departamento, un cambio de lugar de destino, o el traslado desde la Secretaría a un fondo, programa u organismo. La movilidad puede ser por traslado lateral o por traslado a un puesto de categoría superior.

Oficial de dotación de personal de la red

Funcionario de una red de empleos que gestiona el proceso relacionado con la selección, la asignación o la reasignación y asegura la prestación de asesoramiento profesional y apoyo a los funcionarios.

Límite para la permanencia en los puestos

Plazo mínimo y máximo de servicio de un funcionario en un puesto determinado.

Papel

Abarca todas las responsabilidades concretas (es decir, los deberes efectivos) que debe cumplir un funcionario que ocupa determinado puesto.

Junta superior de examen

Las recomendaciones para la selección, asignación o reasignación en las categorías D-1 y D-2 son formuladas por una única junta superior de examen, formada por representantes de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, normalmente con experiencia previa en el régimen común de las Naciones Unidas. Entre los miembros de la junta superior de examen no figurarán representantes del personal.

I. Introducción

1. Como se examina con detalle en informes anteriores del Secretario General (véanse A/60/692 y Corr.1 y A/61/255), el objetivo general de la reforma de los recursos humanos de las Naciones Unidas es conseguir y retener una fuerza de trabajo que tenga carácter mundial, dinámico y adaptable con el fin de asegurar que la Organización pueda cumplir los diversos y complejos mandatos que le han encomendado sus Estados Miembros. Para lograr ese objetivo ha sido preciso realizar importantes reformas. La aprobación por la Asamblea General de arreglos contractuales simplificados y la armonización de las condiciones de servicio sobre el terreno permitieron integrar al personal que trabaja sobre el terreno y en la Sede en una sola Secretaría mundial y eliminaron varias barreras que obstaculizaban la movilidad de los funcionarios. Basándose en el éxito de esas reformas previas, y de conformidad con las resoluciones 63/250 y 65/247 de la Asamblea General, el Secretario General, en consulta con representantes del personal, ha elaborado una propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, así como para los del Servicio Móvil, que pretende hacer efectiva su visión. Se está trabajando en un marco de promoción de las perspectivas de carrera para el personal de contratación local.

2. El marco que se expone en el presente informe se basa en el principio de que, salvo raras excepciones, todos los funcionarios de contratación internacional deben trasladarse de tanto en tanto, y que el personal ha de tener la posibilidad de tomar decisiones que colmen sus aspiraciones de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera. El marco, que se describe detalladamente a continuación, establece límites máximos de permanencia en el puesto, que van de tres a siete años atendiendo a la clasificación del lugar de destino. Los funcionarios habrán de solicitar los puestos antes de alcanzar el límite máximo de permanencia en el que ocupan. Pueden solicitar cualquier puesto para el que estén calificados en el mismo lugar de destino o en otro diferente. Con el fin de alentar la movilidad geográfica y funcional, en la selección se dará prioridad al personal interno que solicita un puesto en un lugar de destino diferente o en una familia de empleos distinta. El personal que no se haya trasladado a otro puesto una vez alcanzado el límite máximo de permanencia en su puesto será reasignado por la Organización.

3. El marco propuesto de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera exigiría realizar varias modificaciones en el actual sistema de selección del personal, como la introducción de consideraciones de prioridad para la selección, el establecimiento de juntas de redes de empleos que gestionarían el proceso de selección y un reajuste de la capacidad actual de recursos humanos para apoyar el sistema de movilidad. El marco, una vez aprobado, sería aplicado de forma escalonada por redes de empleos.

4. La propuesta de marco que se presenta en este informe es el resultado de amplias negociaciones entre representantes de la administración y del personal durante el primer período de sesiones del Comité del Personal y la Administración, celebrado en Arusha (República Unida de Tanzania) los días 14 a 22 de junio de 2012. La propuesta refleja un enfoque equilibrado de la movilidad que tiene en cuenta tanto las necesidades de la Organización como las aspiraciones profesionales de los funcionarios.

II. Contexto

5. La mejora de la movilidad del personal viene formando parte de la estrategia de recursos humanos de la Organización desde principios de los años noventa. En su resolución 49/222, la Asamblea General instó al Secretario General a que aplicase las disposiciones relativas a la movilidad que figuraban en la nueva estrategia de recursos humanos a los funcionarios de contratación internacional, y en su resolución 51/226 la Asamblea pidió al Secretario General que siguiera elaborando y aplicando los programas de gestión de las reasignaciones para los funcionarios de las categorías de ingreso y otros funcionarios.

6. La Asamblea General, en su resolución 53/221, también destacó que la movilidad es parte integrante de las obligaciones de todo el personal de contratación internacional de la Organización, y pidió al Secretario General que tuviera plenamente en cuenta la necesidad de que haya más movilidad en el contexto de la planificación de los recursos humanos, de conformidad con el párrafo c) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal¹. En la misma resolución, la Asamblea General pidió al Secretario General que crease mecanismos encaminados a establecer y aplicar una política de aumento de la movilidad entre funciones, departamentos y lugares de destino.

7. La necesidad de incrementar la movilidad fue reconocida en el informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (“Informe Brahimi”) (A/55/305), en el que también se destacaba la necesidad de una cultura orientada al terreno en la Sede. Lo mismo se destacaba en el informe del Secretario General titulado “Invertir en el personal”, en el que el Secretario General afirmó que había que adoptar otras medidas para fortalecer la política de movilidad de la Organización a fin de que responda tanto a las necesidades de esta como a las de los funcionarios (A/61/255, párr. 139). En el mismo informe, el Secretario General afirmaba que la institucionalización de la movilidad como parte integral de la carrera de todos los funcionarios prepara al personal para trabajar en un entorno multidisciplinario y aumentará la flexibilidad y la capacidad de respuesta (*ibid.*, párr. 157).

8. Por consiguiente, para promover la movilidad en la Organización se han adoptado varias medidas a lo largo de los años. Por ejemplo, en 2000 (véase ST/AI/2001/7) se estableció un programa de reasignación planificada desde el nivel central para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico que habían ingresado mediante un concurso nacional de contratación. El nuevo programa para jóvenes profesionales también establecía la movilidad geográfica como parte integral de su carrera disponiendo que el segundo destino había de ser en un lugar de destino diferente (ST/AI/2012/2, párr. 8.2).

9. En mayo de 2002, se estableció una política de movilidad como parte central del sistema de selección de personal con el fin de promover el desarrollo de una administración pública internacional más flexible y experimentada. Esta política introdujo los límites de permanencia en el puesto (cinco años hasta la categoría P-5 y seis para las categorías superiores). El período de permanencia en el puesto comenzaba cada vez que el funcionario se trasladaba tras haber sido seleccionado,

¹ El párrafo c) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal dice, entre otras cosas: “Los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas”.

en el marco de un programa de reasignación planificada, o por un traslado lateral a un puesto con funciones diferentes. El personal que alcanzaba el límite máximo de permanencia en un puesto estaba sujeto a programas de reasignación planificada. Como se señala en el informe del Secretario General sobre la aplicación de la política de movilidad (A/63/208), no obstante, mientras que la política de 2002 dio lugar a cierta movilidad entre departamentos y dentro de estos, podría haberse conseguido una movilidad mayor si se hubieran abordado diversos obstáculos. Tras consultas con representantes del personal en la reunión del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en junio de 2008, se decidió suspender el programa de movilidad con el fin de emprender un examen de las enseñanzas extraídas.

10. Otra medida adoptada por la Organización en relación con la movilidad fue la iniciativa voluntaria de intercambio en redes, que se elaboró como medio para facilitar los cambios laterales de empleo entre los funcionarios participantes. Entre 2008 y 2011 se ejecutaron varios programas dentro de la iniciativa, pero a pesar del alto grado de interés demostrado por el personal, el número de traslados fue relativamente limitado: solo se trasladaron en la práctica 33 de 401 participantes calificados y confirmados, en parte debido a la elevada tasa de abandono y al efecto de cascada que tuvo cada caso de abandono del sistema.

11. El actual sistema de selección de personal viene fomentando la movilidad desde 2007 al exigir a todos los funcionarios dos traslados laterales antes de poder optar a puestos de la categoría P-5. El sistema también ofrece un incentivo para el traslado de personal a zonas donde las tasas de puestos vacantes son más altas, al exigir solamente un traslado lateral si el funcionario ha prestado servicios en el Cuadro Orgánico en Nairobi o una comisión económica regional distinta de la Comisión Económica para Europa, o en cualquier lugar de destino clasificado como A, B, C, D o E durante un año o más, o cuando el funcionario solicita un puesto de categoría P-5 en esos lugares de destino desde otro lugar de destino. El requisito de los traslados laterales se suprime por completo para los funcionarios que han prestado servicios durante un año o más en una misión o un lugar de destino no apto para familias (véase ST/AI/2010/3, párr. 6.3).

III. Pautas de movilidad actuales

12. Actualmente existe movilidad en la Organización, pero prácticamente carece de gestión y está desigualmente distribuida. Por ejemplo, entre 2006 y 2011 había 6.002 funcionarios de contratación internacional prestando servicios ininterrumpidos (excluido el Servicio Móvil). De esos funcionarios, 2.865 cambiaron de lugar de destino, si bien muchos se trasladaron por períodos breves, lo que llevó a un total de 5.979 cambios de lugar de destino durante ese período². Otros funcionarios pasaron largos períodos en los mismos puestos: al 31 de marzo de 2012, al menos 1.129 funcionarios de contratación internacional (excluido el Servicio Móvil) habían pasado más de cinco años en el mismo puesto. Los estudios realizados sobre los recursos humanos han demostrado también que la satisfacción y

² Datos del Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS). No se han incluido los casos de interrupción de la continuidad del servicio, funcionarios con contratos temporales, funcionarios de los Tribunales y funcionarios administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

la dedicación al trabajo tienden a alcanzar su máximo en los primeros cuatro años en un puesto, y se estabilizan o disminuyen desde ese momento. Por lo tanto, el “estancamiento” en un puesto resulta desventajoso tanto para la Organización como para el funcionario.

13. La Organización sigue experimentando dificultades en su dotación de personal. A pesar de las mejoras en la tasa global de vacantes sobre el terreno, algunas misiones, como la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, donde la tasa de vacantes a 30 de junio de 2012 era del 22,6%³, padecen dificultades crónicas para cubrir sus puestos internacionales. También se dan tasas de vacantes desproporcionadamente altas en algunos lugares de destino y ciertas categorías de personal. Por ejemplo, en los últimos cinco años la Comisión Económica para África tenía tasas de vacantes situadas entre el 14% y el 21%, siendo particularmente grave la situación en los puestos de idiomas. Con el sistema vigente, la Organización no tiene capacidad para abordar estas cuestiones de forma sistemática y desplegar personal allí donde más se necesita.

14. Dado que el sistema no asegura una exposición regular del personal a nuevas oportunidades y retos profesionales, la Organización no se beneficia en la medida en que debiera de un personal con experiencia más amplia, algo fundamental para una Organización de ámbito mundial cada vez más orientada hacia el terreno y las operaciones. El sistema actual tampoco atiende las aspiraciones del personal. Según una encuesta realizada en enero de 2012 en toda la Secretaría⁴, una gran mayoría (79%) del personal de contratación internacional había tenido expectativas de trabajar en distintos lugares de destino cuando ingresó en la Secretaría. El 86% consideraba importante que el personal de contratación internacional trabajase en distintos departamentos, oficinas o misiones, y el 66% consideraba importante trabajar en distintos lugares de destino. Además, una gran mayoría (más del 70%) creía que el personal debía trasladarse a nuevos puestos cada cierto número de años, y el 81% deseaba que la Organización asumiese mayor responsabilidad en sus traslados periódicos entre distintos puestos o lugares de destino.

15. Por consiguiente, no se están obteniendo los beneficios potenciales de la movilidad, ni en lo que atañe al aumento de la experiencia y las capacidades de los funcionarios ni en ayudar a la Organización a cumplir sus mandatos destinando oportuna y eficazmente al personal allí donde se necesita. Una fuerza de trabajo que se traslada de forma más estructurada, y que por consiguiente puede ser desplegada de manera más estratégica, contribuiría a abordar esos retos. Gracias a las recientes reformas que han aumentado la integración y la interoperabilidad de la Secretaría, ya se dan las condiciones para adoptar un sistema de movilidad más estructurado que ofrezca una solución duradera a estas cuestiones, tal y como se expone en la sección IV *infra*.

³ Estadísticas de la División de Personal sobre el Terreno/Dependencia de Gestión de la Información respecto del personal de contratación internacional (Cuadro Orgánico y Servicio Móvil).

⁴ Respondieron a la encuesta 14.744 funcionarios (38% del total de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas); 8.465 de ellos eran de contratación internacional (58% del total de funcionarios de contratación internacional) y 6.309 de contratación local (26% del total de funcionarios de contratación local).

IV. Elementos fundamentales del marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera

16. La propuesta actual para un marco amplio de movilidad se ha basado en las enseñanzas extraídas de iniciativas previas, un análisis detallado de la actual fuerza de trabajo de la Secretaría y de la distribución de puestos, y un estudio sobre las mejores prácticas de otras organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas y de instituciones nacionales e internacionales. También han sido parte fundamental del proceso las consultas intensivas con representantes del personal. En su 31º período de sesiones, celebrado en junio de 2010, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración acordó reactivar el Grupo de Trabajo entre Períodos de Sesiones sobre desarrollo de las perspectivas de carrera y movilidad para responder a la solicitud del Secretario General de que se elaborase un marco de movilidad amplio y acordado. El Grupo de Trabajo se reunió periódicamente por videoconferencia a partir de diciembre de 2011 y celebró consultas directas en Ginebra en marzo de 2012. El Comité del Personal y la Administración, recientemente constituido, celebró un período de sesiones extraordinario sobre movilidad del 30 abril al 4 de mayo de 2012 y ultimó la propuesta de marco para la movilidad contenida en el presente informe en su primer período de sesiones ordinario, celebrado entre los días 14 y 22 de junio de 2012.

17. El Comité del Personal y la Administración acordó que el marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera tenía tres objetivos principales:

a) Permitir a la Organización conservar y desplegar mejor una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y mundial que pueda cumplir eficazmente los mandatos actuales y futuros y atender las cambiantes necesidades operacionales;

b) Ofrecer al personal oportunidades más amplias de promoción de las perspectivas de carrera y de contribución a la Organización, y permitir la adquisición de nuevas competencias, conocimientos y experiencia dentro de los departamentos, las funciones y los lugares de destino y entre estos;

c) Asegurar que los funcionarios tengan las mismas oportunidades de servicio en todas las Naciones Unidas y, para las funciones pertinentes, una distribución equitativa de las cargas del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

Esos objetivos contribuirían a garantizar la pertinencia mundial de la Organización, mejorar su credibilidad y fomentar el objetivo de trabajar unidos en el servicio de las Naciones Unidas.

18. La propuesta que se expone a continuación tiene como propósito alcanzar esos objetivos, teniendo en cuenta al mismo tiempo la diversidad de funciones y las características singulares de la Secretaría. El resultado es un marco que permitiría adaptar los requisitos de movilidad a las necesidades de cada ámbito funcional. El marco propuesto también consigue un equilibrio entre un sistema puramente voluntario y un sistema totalmente planificado desde el centro. Cada funcionario elegiría cuándo y dónde solicitar un puesto, de acuerdo con sus propias preferencias y necesidades, dentro de los límites máximo y mínimo de permanencia en el puesto. Un sistema centralizado de juntas permitiría una utilización más estratégica del personal; las juntas examinarían cada compendio de puestos y el conjunto de funcionarios solicitantes, y formularía recomendaciones de selección con miras a

optimizar las decisiones de dotación de personal. Esto supone un cambio respecto de la situación actual, en la que cada directivo contratante toma sus decisiones de selección para un puesto determinado teniendo en cuenta solo las circunstancias de cada caso.

Alcance

19. El marco de movilidad propuesto se aplicaría a todos los funcionarios internos⁵ de la Secretaría pertenecientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores hasta la categoría D-2 inclusive, así como al personal del Servicio Móvil, que tienen nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes, salvo aquellos que ocupan puestos no sujetos a rotación.

20. Se denomina puesto no sujeto a rotación a aquel que exige un nivel avanzado de experiencia, conocimientos y calificaciones en un ámbito técnico y respecto del que no existe un puesto comparable del mismo nivel en otra dependencia orgánica u otro lugar de destino en la Secretaría. Todos los demás puestos se considerarían sujetos a rotación, y los funcionarios que los ocupan estarían sometidos a límites de permanencia en el puesto y a todo requisito pertinente en materia de movilidad específico de la red. Un funcionario que ocupa un puesto no sujeto a rotación podría incorporarse al marco de movilidad solicitando un puesto sometido a rotación y siendo seleccionado para él.

21. Los funcionarios a los que resten menos de cinco años para la edad obligatoria de separación del servicio podrían optar por quedar exentos de la movilidad geográfica. Con el fin de dar reconocimiento a los funcionarios que ya hayan tenido una importante movilidad geográfica, aquellos que se hayan trasladado al menos siete veces por períodos de un año o más podrían optar por seguir o no teniendo movilidad geográfica (con sujeción a las necesidades de la red de empleos pertinente).

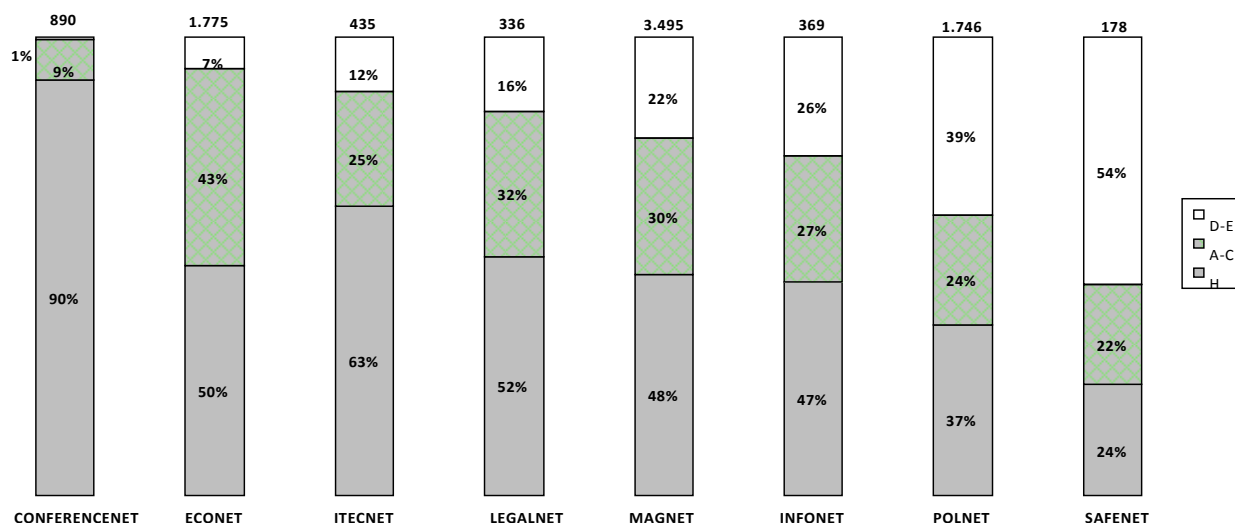
Redes de empleos

22. El marco de movilidad propuesto se gestionaría con arreglo a una estructura de redes de empleos. Ello daría un enfoque más coherente a la promoción de las perspectivas de carrera del personal y vincularía mejor el desarrollo profesional a la evolución de las necesidades operacionales. Las redes darían una idea más clara de las capacidades y la experiencia que se esperan del personal en distintas funciones, teniendo presentes las futuras necesidades dentro de sus respectivos ámbitos de trabajo. En el gráfico que aparece *infra* se presenta la composición de las actuales redes de empleos por categoría de lugar de destino, lo que demuestra que no existe una sola fórmula que pueda aplicarse a todos los casos. Unas redes de empleos darían posibilidades limitadas para prestar servicios en distintos lugares de destino, mientras que otras ofrecerían muchas posibilidades. Las actuales redes de empleos serán configuradas de nuevo para asegurar una distribución más consecuente del personal y de los puestos dentro de los grupos pertinentes de familias de empleos.

⁵ Los funcionarios internos son los que han pasado por un proceso competitivo, que incluye el examen por un órgano central o sobre el terreno, y cuyo nombramiento no se limita a un departamento, oficina o misión concretos.

Gráfico

Composición de las actuales redes de empleos: número total de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías de Directora expresado como porcentaje en cada categoría de lugar de destino en 2011



Nota: Datos del IMIS a 30 de junio de 2011. Se excluyeron los funcionarios con contratos temporales, los funcionarios de los Tribunales y los funcionarios administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Las actuales redes de empleos son las siguientes: a) servicios de conferencias (CONFERENCENET); b) desarrollo económico y social (ECONET); c) comunicaciones y tecnología de la información (ITECNET); d) asuntos jurídicos (LEGALNET); e) gestión y apoyo a las operaciones (MAGNET); f) información pública y relaciones exteriores (INFONET); g) política, paz y seguridad (POLNET), y h) red de seguridad (SAFENET).

^a La mayoría de los funcionarios del Servicio Móvil pertenecen a la red MAGNET y trabajan en lugares de destino de las categorías D y E.

23. Cada red de empleos tendría una junta responsable de recomendar la selección y la reasignación del personal de los puestos pertenecientes a esa red. Las juntas estarían formadas por representantes del personal, de la administración y de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y se encargarían de examinar y recomendar la selección y la reasignación del personal del Servicio Móvil y del Cuadro Orgánico (categorías P-1 a P-5)⁶. Las recomendaciones de selección y reasignación de funcionarios de las categorías D-1 y D-2 estarían a cargo de una única junta superior de examen formada por Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos.

24. Las redes de empleos estarían apoyadas por equipos de oficiales de dotación de personal con conocimientos y experiencia en recursos humanos y conocimientos operacionales acerca de la red de empleos de que se trate, inclusive en relación con las vacantes y los requisitos en materia de capacidades. Los oficiales de dotación de personal de la red realizarían actividades de recursos humanos relacionadas con el proceso de selección, entre ellas el anuncio de vacantes, el examen de candidatos en cuanto a su idoneidad y admisibilidad, la consulta con los directivos y la

⁶ No se incluiría a los funcionarios de las categorías P-1 y P-2 nombrados con arreglo al programa para jóvenes profesionales/concurso nacional de contratación.

organización de la documentación para someterla al examen de las juntas de las redes de empleos. También actuarían como asesores en el desarrollo profesional de los funcionarios, esforzándose por ajustar las aspiraciones y capacidades de estos a las necesidades operacionales de la red.

Límites de permanencia en el puesto

25. Los funcionarios que ocupen puestos sujetos a rotación estarían afectados por límites máximos y mínimos de permanencia en el puesto. El límite mínimo sería de un año para todos los puestos. El límite máximo sería de siete años para los lugares de destino de las categorías H y A, cuatro años para los lugares de destino de las categorías B y C, y tres para los lugares de destino de las categorías D y E⁷.

26. La permanencia en un puesto estaría gobernada por tres parámetros:

a) Parámetro 1: permanencia mínima en el puesto (un año). El funcionario podría solicitar un nuevo puesto en cualquier momento después de alcanzar este parámetro;

b) Parámetro 2: doce meses antes del límite máximo para los funcionarios de lugares de destino de las categorías B a E y 24 meses antes del límite máximo para los funcionarios de lugares de destino de las categorías H y A. Los funcionarios que hubieran alcanzado el parámetro 2 recibirían consideración prioritaria al solicitar nuevos puestos;

c) Parámetro 3: los funcionarios que han alcanzado el límite máximo de permanencia en el puesto y no hayan hecho ningún traslado serían asignados a un nuevo puesto por la junta, previa consulta con ellos.

Requisitos de movilidad

27. Para los fines del marco propuesto, la movilidad se define como un cambio de puesto. El cambio de puesto puede entrañar uno o más de los siguientes: un cambio de papel; un cambio de función; un cambio de departamento; un cambio de lugar de destino; o un traslado desde la Secretaría hasta un organismo, fondo o programa de las Naciones Unidas. La movilidad puede darse por traslado lateral o por traslado a un puesto de categoría más alta.

28. La movilidad geográfica no sería un requisito para todos los funcionarios; solo se exigiría cuando sea pertinente y beneficiosa. No obstante, se esperaría de los funcionarios que deseen ascender a las categorías superiores que tuvieran movilidad geográfica. El objeto es asegurar que el personal directivo superior tenga un conocimiento más amplio de la labor de las Naciones Unidas gracias a su exposición a distintos lugares de destino. Dentro del marco propuesto, un funcionario tendría que haber hecho al menos un traslado geográfico por un período de al menos un año para poder avanzar a puestos de las categorías P-5, D-1 y D-2. Ese traslado podría tener lugar en cualquier momento de la carrera del funcionario y sustituiría el actual

⁷ La Comisión de Administración Pública Internacional ha clasificado los lugares de destino en seis categorías. Los lugares de destino H son aquellos en que hay sedes y otros que se consideran similares a ellos, en los que las Naciones Unidas no tienen programas de desarrollo o asistencia humanitaria o que están situados en países que son miembros de la Unión Europea. Los lugares de destino A a E se consideran lugares de destino sobre el terreno. Los lugares de destino se clasifican de A a E con arreglo a la dificultad de sus condiciones de vida; los de la categoría A son los que tienen las condiciones de vida menos difíciles.

requisito de traslados laterales que exige el sistema de selección de personal en vigor.

29. Durante la fase de preparación, las juntas de las redes de empleos podrían definir cualquier requisito de movilidad adicional específico de sus redes respectivas, en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y con el acuerdo del Comité del Personal y la Administración.

Selección y reasignación

30. El marco propuesto entrañaría cambios considerables en la forma en que la Organización gestiona la selección interna y externa de personal, aunque la gestión de los traslados a categorías superiores sería análoga a la del sistema actual.

31. Con arreglo al marco propuesto, se esperaría de los funcionarios que solicitasen puestos vacantes antes de alcanzar el límite máximo de permanencia en su puesto. Podrían solicitar puestos de su misma categoría o de una categoría superior. Las vacantes se anunciarían en compendios de puestos con periodicidad trimestral. En el caso de las redes con tasas de vacantes más altas o con necesidades repentinas podrían anunciarse vacantes con más frecuencia. Para permitir los traslados de personal, se examinarían en primer lugar las candidaturas de funcionarios internos admisibles. Los candidatos externos se tendrían en cuenta únicamente si no hubiese ningún candidato interno apropiado.

32. Los directivos contratantes definirían los criterios para los anuncios de vacantes. Los oficiales de dotación de personal de la red examinarían la idoneidad de los candidatos, confeccionarían una lista de candidatos apropiados y a continuación invitarían a los directivos a comunicar su parecer respecto de si los candidatos reúnen los criterios contenidos en el anuncio de vacante. Entonces los oficiales de dotación de personal formularían recomendaciones preliminares a la junta de la red de empleos sobre la base de la solicitud del candidato y de sus planes de desarrollo profesional, el parecer del directivo y las necesidades de la Organización. La junta de la red de empleos examinaría a todos los candidatos apropiados para todas las vacantes anunciadas y recomendaría las decisiones de selección al Secretario General.

33. Con el fin de favorecer la movilidad, al formular recomendaciones las juntas de las redes de empleos darían prioridad a ciertas categorías de personal, por ejemplo a los funcionarios de lugares de destino con condiciones de vida difíciles que soliciten puestos en otros lugares de destino.

Lista de reserva para la reasignación

34. Los funcionarios que alcancen el límite máximo de permanencia en el puesto y que no hayan sido seleccionados para ningún puesto serían incorporados a una lista de reserva para la reasignación. En consulta con los funcionarios interesados, la junta podría reasignarlos a cualquier puesto que considere apropiado, sin que sea necesario que los funcionarios lo hayan solicitado.

35. En interés de los funcionarios interesados y de la Organización, las juntas de las redes de empleos harán todo lo posible por reasignar a los funcionarios que estén prestando servicios en un lugar de destino de categoría D o E y que hayan alcanzado el límite máximo de permanencia en el puesto a lugares de destino de otras categorías.

36. De no haber opciones apropiadas para la reasignación, el funcionario podría permanecer en el mismo puesto y participar en la siguiente campaña de reasignación, a menos que entretanto sea seleccionado para otro puesto.

Grupo encargado de las dificultades especiales

37. Para los funcionarios que forman parte de la lista de reserva para la reasignación que, en teoría, podrían ser reasignados a puestos que no han solicitado, habría un grupo encargado de las dificultades especiales, integrado por el mismo número de representantes del personal y de la administración, cuya misión sería examinar las solicitudes excepcionales que se formularan para permanecer en el mismo lugar de destino. La aprobación se concedería con arreglo a criterios claros, entre ellos razones médicas u otras circunstancias personales de peso en las que un cambio de lugar de destino pudiera provocar dificultades excesivas.

38. El grupo encargado de las dificultades especiales también examinaría las solicitudes formuladas conjuntamente por el director y el funcionario para que este permanezca en su puesto cuando participa en un proyecto que pudiera resultar perjudicado a causa de la movilidad.

39. Las recomendaciones del grupo encargado de las dificultades especiales serían sometidas a la aprobación del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

V. Beneficios de un enfoque más estructurado de la movilidad

40. Con arreglo al sistema de dotación de personal en vigor, los traslados dependen únicamente de que el funcionario sea seleccionado por un directivo contratante. Ni la Organización ni el propio personal se benefician sistemáticamente de las oportunidades que debería ofrecer la movilidad. El sistema propuesto presenta ventajas evidentes, que se exponen a continuación.

Mejor gestión de las vacantes

41. Con el nuevo sistema que se propone, los funcionarios seguirán teniendo la posibilidad de elegir los puestos que solicitan, pero las recomendaciones finales de selección serían formuladas por juntas centrales de carácter global, es decir, que se ocuparían de funciones análogas en toda la Organización. Así, las juntas tendrían una perspectiva general de la oferta y la demanda de personal y del acervo de competencias disponible. Ello permitiría al Secretario General, por conducto de las juntas, adoptar decisiones más estratégicas y utilizar al personal donde más se necesite a escala mundial, de una forma que el sistema vigente, basado en las decisiones de los distintos directores de departamentos, no puede conseguir.

Menos tiempo de los directores en tareas de personal

42. Las juntas de las redes de empleos también descargarían a los directores de gran parte del trabajo que ahora dedican a las cuestiones de dotación de personal. En promedio, los directores emplean 112 días en los procesos de examen de solicitudes, evaluación de candidatos y elaboración de recomendaciones de selección. Con el nuevo sistema, el personal de recursos humanos asumiría una parte mayor del

trabajo de evaluación y elaboración de la lista breve de candidatos apropiados, inclusive la solicitud del parecer del directivo contratante, mientras que las juntas formularían las recomendaciones finales de selección. Ello eliminaría algunos de los pasos del sistema de selección vigente y permitiría que los directivos dedicaran mucho menos tiempo a las tareas de dotación de personal, con lo que podrían centrarse más en sus responsabilidades sustantivas.

Fuerza de trabajo mundial

43. Actualmente existen dificultades particulares en lo que se refiere a los traslados entre la Sede y otros lugares de destino más difíciles. Al no haber mecanismos que ayuden al personal a obtener otros puestos, algunos funcionarios se manifiestan reacios a trasladarse a lugares de destino sobre el terreno por temor a quedarse “estancados”. Al mismo tiempo, los funcionarios que trabajan fuera de la Sede a menudo sienten que se los deja al margen para los puestos en otros lugares, porque están demasiado lejos. El sistema propuesto contribuirá a eliminar esas barreras, mediante la aplicación de límites de permanencia en los puestos, y dando prioridad al personal que solicite puestos desde otros lugares de destino. Con ello se generarán más oportunidades para que los funcionarios se trasladen a distintos lugares de destino, aumentando la seguridad de que podrán trasladarse de nuevo más adelante, cuando alcancen el límite de permanencia en el puesto.

44. La actual política de selección de personal exige traslados laterales para que un funcionario pueda ser ascendido a la categoría P-5 y categorías superiores. En el marco propuesto, esta medida se vería sustituida por el requisito de un traslado geográfico para poder ser ascendido a la categoría P-5. De ese modo, los funcionarios habrán adquirido experiencia en al menos otro lugar de destino antes de asumir puestos directivos superiores, lo que les dará unos conocimientos y una comprensión de la Organización que son vitales.

Promoción de las perspectivas de carrera

45. Los cambios de puestos pueden contribuir a vigorizar la fuerza de trabajo, en beneficio tanto de los funcionarios como de la Organización, entre otras cosas mediante el intercambio de conocimientos y la desaparición de “compartimentos estancos” institucionales.

46. El método propuesto también permitiría dar un enfoque más coherente a la promoción de las perspectivas de carrera. Las redes de empleos permitirían dar mayor claridad acerca de los conocimientos, los atributos y la experiencia que ha de tener el personal que desempeña distintas funciones, teniendo presentes las futuras necesidades de la Organización, y las juntas estarían en mejores condiciones de tenerlo en cuenta sistemáticamente a la hora de adoptar decisiones de selección que los directivos contratantes a título individual. Los oficiales de dotación de personal de la red también podrían recomendar actividades de aprendizaje para aumentar las competencias y los conocimientos y proporcionar orientación sobre los puestos a los que deberían presentarse los funcionarios.

Mejora de la actuación profesional

47. Los estudios realizados sobre la gestión de los recursos humanos indican que las evaluaciones de la actuación profesional de los funcionarios que han trabajado en distintos puestos en virtud de la movilidad muestran mejoras mensurables; la

tendencia de mejora se prolonga durante unos tres años después de su regreso. El personal móvil también tiene más probabilidades de ser ascendido después de su destino que el que no se ha trasladado.

VI. Aplicación

48. Tras la aprobación del marco de movilidad por la Asamblea General, la política de movilidad se implantará a partir del 1 de enero de 2013. Con todo, haría falta una fase de preparación de dos años, seguida de un período de aplicación escalonada desde el 1 de enero de 2015. Durante el período de preparación de dos años, el actual sistema de selección de personal seguiría en vigor para todos los funcionarios; no obstante, para ayudar al personal que desea trasladarse y al personal que trabaja en lugares de destino con condiciones de vida difíciles hasta la aplicación del marco de movilidad, los funcionarios de contratación internacional que soliciten puestos desde otros lugares de destino recibirían prioridad para la selección, en particular los que se encuentran en lugares de destino de categoría D o E⁸.

49. Durante la fase de preparación, se elaborarían las modalidades de aplicación del marco de movilidad. Se iniciaría la labor de identificación de puestos no sujetos a rotación, se definirían de nuevo las redes de empleos, se establecerían las juntas de las redes de empleos y la junta superior de examen, se identificaría y capacitaría a los oficiales de dotación de personal de las redes, se elaborarían los criterios que habrán de usar las redes de empleos para determinar posibles requisitos adicionales en materia de movilidad geográfica, funcional o lateral, se prepararían instrucciones administrativas y los mandatos de las distintas juntas y se examinarían las posibilidades de apoyo a los funcionarios y sus familias.

50. En cuanto al apoyo a la movilidad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos habría de liderar la labor de examen de las capacidades mundiales existentes en materia de recursos humanos en toda la Organización, inclusive en las oficinas ejecutivas de los departamentos, las dependencias en las oficinas fuera de la Sede, las comisiones regionales y las misiones sobre el terreno. Ello comprendería el examen de papeles y responsabilidades, y la modificación de perfiles o la nueva capacitación del personal de recursos humanos si procede. Además, habrá que adaptar a las necesidades de una fuerza de trabajo móvil las actividades de promoción de las perspectivas de carrera y de aprendizaje, así como el sistema de gestión de la actuación profesional. En el cuadro 1 se presenta un cronograma para la preparación del marco.

⁸ Si se aprueba el presente marco, se modificaría la instrucción ST/AI/2010/3 para incluir la consideración de prioridad a los funcionarios que soliciten puestos de otros lugares de destino a partir del 1 de enero de 2013.

Cuadro 1
Calendario amplio para la preparación del marco de movilidad

2013

Identificación de puestos sujetos y no sujetos a rotación

Colaboración con departamentos para iniciar la reconfiguración de las redes de empleos

Determinación de las redes de empleos en las que comenzará la aplicación escalonada

Formulación de nuevos procedimientos de selección de personal

Determinación de los elementos de Inspira que habrá que diseñar de nuevo

Puesta en marcha de grupos de trabajo del Comité del Personal y la Administración para proseguir las consultas con el personal sobre el marco de movilidad general, programas de apoyo a los funcionarios y sus familiares, gestión de la actuación profesional, y oportunidades de movilidad y de promoción de las perspectivas de carrera para los funcionarios de contratación local

Modificación de la actual política de selección de personal para incluir medidas transitorias

Elaboración del marco de política y de procedimiento para la aplicación de la movilidad:

- Elaboración de mandatos, reglamentos y guías operacionales para las juntas de las redes de empleos, inclusive el flujo del trabajo y los procesos
- Elaboración del mandato, el reglamento y guías operacionales para la junta superior de examen, inclusive el flujo de trabajo y los procesos
- Elaboración del reglamento y directrices para el grupo encargado de las dificultades especiales

Formulación de nuevas instrucciones administrativas que reflejen los cambios en relación con el marco de movilidad

Diseño de los cambios que se introducirán en Inspira

Elaboración y lanzamiento de una campaña de información en toda la Organización para aclarar el marco de movilidad y los límites de permanencia en los puestos

Establecimiento de la junta superior de examen

Establecimiento de las primeras juntas de las redes de empleos en las redes designadas para empezar sus operaciones en 2015 y 2016

Comienzo de la determinación de posibles necesidades adicionales de las juntas en relación con el marco de movilidad

Determinación de la forma en que habrá que reconfigurar las capacidades de recursos humanos para aplicar la movilidad de conformidad con los nuevos modelos de prestación de servicios.

2014

Promulgación del marco de política

Elaboración y ensayo de los nuevos módulos de Inspira

Finalización de la estrategia revisada de promoción de las perspectivas de carrera y aprendizaje

Finalización de una estrategia completa de apoyo a los funcionarios y sus familias

Identificación y capacitación de oficiales de personal de las redes y otro personal de apoyo para las juntas

Campaña de información para asegurar que el personal conozca los límites máximos de permanencia en los puestos y qué redes comenzarán el proceso

Enero de 2015

Comienzo del funcionamiento de las redes de empleos

51. La importancia de prestar apoyo a los funcionarios y sus familiares en los traslados ha sido destacada por el personal y por otras organizaciones como un factor decisivo para el éxito. Por consiguiente, la Organización está decidida a mejorar los mecanismos de apoyo a los funcionarios y sus familiares con movilidad geográfica, a fin de ayudar en el proceso de reinstalación y asegurar una integración sin tropiezos. El Grupo de Trabajo del Comité del Personal y la Administración seguirá estudiando formas en que la Organización puede prestar ese apoyo. Una cuestión fundamental es la necesidad de revisar los acuerdos con los países anfitriones y la medida en que permiten el empleo de los cónyuges, tal y como recomienda la Asamblea General (resoluciones 61/244, secc. IV, párr. 19, y 59/266, secc. VIII, párr. 11). También es necesario mejorar la información y la orientación proporcionadas a los funcionarios y sus familiares acerca del proceso de reinstalación e integración. A este respecto, en particular, pueden aprovecharse las oportunidades de acceso a recursos de información y mejorar la colaboración con los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas para lograr el máximo impacto con la mínima inyección de recursos.

52. Las actividades de promoción de las perspectivas de carrera y aprendizaje también habrán de vincularse en un enfoque más estructurado. Para ello, la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos está efectuando un examen completo de las actividades de desarrollo profesional, aprendizaje y capacitación (inclusive en idiomas) dentro de la Organización, con miras a modificar la estrategia en ese ámbito, con directrices y recomendaciones para la aplicación.

53. El Sistema de Gestión de la Actuación Profesional y Perfeccionamiento también habrá de ser adaptado en aras de la movilidad en la Organización. El Grupo de Trabajo entre períodos de sesiones sobre la gestión de la actuación profesional, del Comité del Personal y la Administración, trabajará para proponer mejoras en varias esferas, entre ellas las capacidades y competencias, los mecanismos de evaluación e intercambio de información, y vínculos entre los planes de desarrollo personal y de promoción de las perspectivas de carrera.

54. Tras el período de preparación de dos años, el marco de movilidad comenzaría a aplicarse de forma escalonada por redes de empleos. El personal estaría sujeto al

sistema de movilidad cuando la red de empleos a la que pertenece entre en fase operativa. Ello asegurará una transición sin tropiezos al nuevo sistema y permitirá a la Organización ajustar los procesos con arreglo a la experiencia y seguir de cerca el costo y las repercusiones del sistema de movilidad.

55. Se elaborará una campaña de comunicación a nivel de toda la Organización para dar a conocer la nueva política de movilidad e informar sobre el proceso y el apoyo a disposición del personal. Se realizarán campañas de intercambio de información con fines concretos para los funcionarios de cada red de empleos, a fin de asegurar que se conozcan los límites de permanencia en los puestos. Se organizarán asambleas de departamentos y se prepararán artículos en iSeek y otro material, como respuestas a las preguntas más frecuentes y sugerencias sobre cómo prepararse para la movilidad, y se adaptarán a las características especiales de cada red de empleos.

Medidas transitorias

56. La introducción del marco de movilidad propuesto supondría un cambio importante para la Organización y sus funcionarios, por lo que requeriría algunas medidas transitorias. El Comité del Personal y la Administración estuvo de acuerdo con varias medidas que se aplicarían a los funcionarios actualmente en servicio⁹:

a) Los funcionarios en servicio de la categoría P-4 que han iniciado los trámites para un traslado lateral o para la exención con miras a solicitar puestos de la categoría P-5 antes del 31 de diciembre de 2012 seguirán pudiendo solicitar puestos vacantes de la categoría P-5 con arreglo al sistema vigente (véase ST/AI/2010/3, secc. 6.3) durante cuatro años a partir de la fecha de aplicación (1 de enero de 2015) hasta el 31 de diciembre de 2018;

b) los funcionarios de la categoría P-5 que estuvieran en ejercicio al 31 de diciembre de 2012 quedarán exentos del requisito de haber hecho al menos un traslado geográfico cuando soliciten puestos vacantes de la categoría D-1 durante cuatro años a partir de la fecha de aplicación (1 de enero de 2015) hasta el 31 de diciembre de 2018;

c) Desde el 1 de enero de 2019, todos los funcionarios habrán de cumplir el requisito del traslado geográfico para poder ascender a la categoría P-5 y categorías superiores.

VII. Costos de la movilidad

57. Como se expone en el párrafo 27, la movilidad puede definirse en sentido amplio como un cambio de puesto que permite la exposición a distintos tipos de trabajo. En el caso de un traslado geográfico, se generaría un costo.

Costo de un traslado geográfico

58. Los costos unitarios de cada traslado geográfico incluyen la prima de reinstalación (opción de la suma fija para los envíos no acompañados), la prima de asignación y los gastos de viaje. Los costos recurrentes incluyen la prestación por

⁹ Las medidas transitorias no se aplicarían a los funcionarios que ingresaran en la Organización después del 1 de enero de 2013.

movilidad. Las cifras reales varían según el perfil del funcionario (por ejemplo, grado y categoría, situación de familiares a cargo y número de hijos), la categoría y designación del lugar de destino al que se traslada el funcionario, la duración de la asignación y el número de asignaciones anteriores del funcionario.

59. A modo de ejemplo, para un funcionario soltero de categoría P-4 (escalón 6) que ya se ha trasladado en una ocasión y ahora se traslada de Nueva York a Bangkok para una asignación de dos años, los costos estimados serían de 10.000 dólares (prima de reinstalación), 16.600 dólares (prima de asignación), 3.200 dólares (gastos de viaje)¹⁰, 4.000 dólares (componente sustitutivo de los gastos de mudanza) y 12.320 dólares (prestación por movilidad a lo largo de los dos años para una persona que realizase su primer traslado dentro del sistema de las Naciones Unidas), por un total de 46.120 dólares (amortizados a lo largo de dos años, por un costo anual de 23.060 dólares). Si ese funcionario tuviese un cónyuge y dos hijos a cargo, el costo total estimado se elevaría a 78.000 dólares (costo anual, 39.000 dólares). Para una asignación de cinco años, el costo correspondiente al funcionario soltero ascendería a un total aproximado de 80.100 dólares, mientras que en el caso del funcionario con cónyuge y dos hijos a cargo el costo sería de unos 119.500 dólares (costos anuales de 16.020 y 23.900 dólares, respectivamente).

Costo actual de la movilidad en la Organización

60. En la actualidad, los gastos relacionados con la movilidad se incluyen en la partida de gastos comunes de personal junto con los gastos asociados a la contratación de nuevos funcionarios. A pesar de ello, se han hecho esfuerzos por dar alguna indicación del monto de los gastos relacionados con la movilidad, algo que podía hacerse en las entidades que registran los gastos en el IMIS (fondos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios). Los gastos estimados en relación con la movilidad durante el bienio 2010-2011 ascendieron a unos 22,4 millones de dólares con cargo al presupuesto ordinario y 13,7 millones de dólares en recursos extrapresupuestarios, o un total de 36,1 millones de dólares.

61. En cuanto a las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales, dado que los gastos se contabilizan en múltiples sistemas financieros que no están integrados (IMIS para la Sede y sistemas SUN para las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales), los gastos relacionados con la movilidad resultaban difíciles de determinar. El gasto total relacionado con la transferencia o el nombramiento de personal en servicio y nuevo, con inclusión de los pagos de la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación por movilidad, correspondiente a los ejercicios 2009/10 y 2010/11 se elevó a 243,6 millones de dólares. Respecto de las misiones políticas especiales, los gastos totales se elevaron a 22,1 millones de dólares.

Costos futuros

62. El costo de la movilidad en el futuro dependerá de numerosos factores, entre ellos tanto las características de los traslados geográficos que se hagan como el número de traslados.

¹⁰ Las estimaciones de estos ejemplos se basan en la política de viajes propuesta según la cual los miembros de la familia viajarán en clase económica.

63. Actualmente la Organización no puede predecir cuántos funcionarios cambiarán de lugar de destino en un año determinado. Aunque con el tiempo es posible que comiencen a observarse pautas de movilidad, como el sistema que se propone es en gran medida por iniciativa de los propios funcionarios, no puede predecirse con precisión el número de traslados geográficos que realizarán los funcionarios en el futuro. Aunque pudiera ofrecerse un cálculo de los costos correspondientes a distintas situaciones hipotéticas, su utilidad para los fines de la planificación sería limitada, pues la selección de situaciones sería arbitraria. Por consiguiente, no es factible ofrecer una proyección firme de los costos en el futuro. Debe decirse, en cualquier caso, que lo mismo sucede con el sistema en vigor.

64. En la medida en que el nuevo marco lleve a un mayor número de traslados geográficos, se producirá un aumento de los gastos comunes de personal conexos. Todo cambio en las cifras reales de los costos comunes de personal, por tanto, habrá de ser comunicado de forma retroactiva y servirá ulteriormente para futuras proyecciones de esos costos.

65. Sin embargo, se prevé que a pesar del requisito propuesto de movilidad geográfica para poder optar a puestos de la categoría P-5 y categorías superiores, no necesariamente se producirá un aumento súbito de los traslados geográficos (y con ello de los costos), ya que el 40% de los funcionarios que actualmente ocupan puestos de la categoría P-4 ya tienen un traslado geográfico registrado en el IMIS. Como se indica en las medidas transitorias, los funcionarios que hayan hecho dos traslados laterales también podrían contarlos como equivalentes a un traslado geográfico hasta 2018.

66. La implantación escalonada del nuevo marco por redes de empleos permitirá a la Organización vigilar y gestionar todo aumento de los gastos a medida que cada red de empleos comience sus operaciones a partir de 2015. El sistema de planificación de los recursos institucionales (Umoja) también será configurado de modo que capte mejor los costos asociados a la movilidad, con el fin de dar más precisión a la comunicación de los posibles cambios en los gastos relacionados con la movilidad.

VIII. Criterios, indicadores y valores de referencia

67. Una vez transcurridos cinco años desde la aplicación del nuevo marco, se efectuará una encuesta de seguimiento para calibrar la medida en que el personal cree que sus aspiraciones en materia de movilidad han quedado atendidas mediante el nuevo marco y si la Organización les está prestando un apoyo efectivo. Un resultado positivo sería el aumento del índice de satisfacción de los destinatarios, tanto del personal en relación con su propia movilidad y el papel desempeñado por la Organización, como por parte de los que tienen responsabilidades en el cumplimiento de los mandatos.

68. Además, los indicadores expuestos a continuación servirían para ayudar a medir el éxito del marco propuesto y evaluar la medida en que se han logrado los objetivos estratégicos de la movilidad. También ayudarán a la Organización a seguir de cerca las mejoras y perfeccionar el marco como parte de un proceso continuo de mejora de la gestión de talentos por parte de la Organización.

Indicador 1: mayor predecibilidad y estabilidad en la dotación de personal

69. El éxito traerá consigo tasas de vacantes más uniformes entre oficinas/misiones y lugares de destino. Esto se medirá comparando las tasas de vacantes en toda la Secretaría y evaluando si se han hecho más constantes a escala general. En el cuadro 2 se muestran las tasas medias de vacantes respecto de puestos con cargo al presupuesto ordinario pertenecientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede y en las oficinas principales fuera de la Sede y las comisiones regionales en 2011. En el cuadro 3 se presentan las cifras correspondientes respecto de las operaciones sobre el terreno a 30 de junio de 2012.

Cuadro 2

Tasas medias de vacantes respecto de puestos con cargo al presupuesto ordinario pertenecientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede y en las oficinas principales fuera de la Sede y las comisiones regionales en 2011

	<i>Tasa de vacantes (Porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>
Oficinas principales		
Viena	1,3	174
Ginebra	4,9	959
Nairobi	3,1	191
Nueva York	5,5	2 078
Total, oficinas principales	5,0	3 402
Comisiones regionales		
Comisión Económica y Social para África	18,1	238
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	11,2	193
Comisión Económica para Europa	5,9	125
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	4,6	216
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	10,2	115
Total, comisiones regionales	10,6	887

Cuadro 3

Tasas medias de vacantes respecto de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores (incluido el Servicio Móvil) en las operaciones sobre el terreno a 30 de junio de 2012

<i>Misión</i>	<i>Tasa de vacante (Porcentaje)</i>	<i>Número de puestos internacionales aprobados</i>
BINUCA	18,7	77
BNUB	6,7	59
CNMC	13,3	10

<i>Misión</i>	<i>Tasa de vacante (Porcentaje)</i>	<i>Número de puestos internacionales aprobados</i>
FNUOS	14,6	48
FPNUL	16,7	401
MINURSO	8,3	108
MINUSTAH	15,9	533
MONUSCO	21,0	1 184
ONUCI	15,3	437
SASG	8,3	16
UNAMA	22,6	526
UNAMI	20,1	472
UNAMID	27,8	1 519
UNFICYP	5,1	39
UNIOGBIS	12,2	64
UNIPSIL	12,4	41
UNLB	25	107
UNMIK	13,9	166
UNMIL	17,2	541
UNMIS	19,1	1 098
UNMIT	19,7	462
UNSOA	17,9	145

Abreviaturas: BINUCA: Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana; BNUB: Oficina de las Naciones Unidas en Burundi; CMCN: Comisión Mixta Camerún/Nigeria; FNUOS: Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación; FPNUL: Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano; MINURSO: Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental; MINUSTAH: Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití; MONUSCO: Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; ONUCI: Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire; SASG: Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre; UNAMA: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán; UNAMI: Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNAMID: Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur; UNFICYP: Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre; UNIOGBIS: Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau; UNIPSIL: Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona; UNLB: Base Logística de las Naciones Unidas; UNMIK: Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo; UNMIL: Misión de las Naciones Unidas en Liberia; UNMIS: misión de estabilización de las Naciones Unidas; UNMIT: Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste; UNSOA: Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia.

Indicador 2: distribución más equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles

70. Este aspecto se medirá por el número de funcionarios que hayan prestado servicios durante períodos largos en lugares de destino de las categorías D o E. Se considerará resultado positivo la reducción del número de funcionarios que pasan más de cinco años en esos lugares de destino¹¹. Las juntas de las redes de empleos intentarán seleccionar o reasignar a los funcionarios que hayan alcanzado el límite de tres años de permanencia en el puesto correspondiente a los lugares de destino de las categorías D y E a puestos en lugares de destino de otras categorías. Con el tiempo, por tanto, las cifras deberían disminuir. En el cuadro 4 se desglosa el personal con cinco años de servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles a 30 de junio de 2011.

Cuadro 4

Funcionarios con cinco años de servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles a 30 de junio de 2011

<i>Categoría</i>	<i>Total de funcionarios</i>	<i>Cinco años en lugar de destino con condiciones de vida difíciles</i>	
		<i>Número de funcionarios</i>	<i>Porcentaje del total de funcionarios</i>
Director	67	31	46
Cuadro orgánico	795	386	49
Servicio Móvil	1 479	851	58
Total	2 341	1 268	54

Nota: Datos del IMIS. Se han excluido los funcionarios con contratos temporales, los funcionarios de los Tribunales y los funcionarios administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Indicador 3: aumento del número de funcionarios directivos superiores con movilidad geográfica

71. La movilidad geográfica se define como el traslado entre dos lugares de destino situados en países diferentes, con un período de servicio ininterrumpido de al menos un año en cada uno de ellos. Actualmente, el 46% del personal de la categoría P-5, el 41% del personal de la categoría D-1 y el 34% del personal de la categoría D-2 tienen al menos un traslado geográfico registrado en el IMIS. Se consideraría un resultado positivo el aumento de la proporción de directivos superiores que han tenido movilidad geográfica. En el cuadro 5 se ofrecen detalles acerca de los funcionarios directivos superiores que han tenido movilidad geográfica a 30 de junio de 2011.

¹¹ No es probable que la reasignación se produzca exactamente a los tres años, por lo que el marco temporal elegido ha sido el de cinco años.

Cuadro 5
Funcionarios directivos superiores con movilidad geográfica
al 30 de junio de 2011

<i>Categoría</i>	<i>Número total de funcionarios</i>	<i>Funcionarios con movilidad geográfica</i>	
		<i>Número</i>	<i>Proporción del total de funcionarios (Porcentaje)</i>
D-2	152	51	34
D-1	484	199	41
P-5	1 529	702	46
Total	2 165	952	44

Nota: Datos del IMIS. Incluye los traslados entre países ocurridos del 30 de marzo de 2000 al 30 de junio de 2011 por períodos superiores a un año. Se han excluido los funcionarios con contratos temporales, los funcionarios de los Tribunales y los funcionarios administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

IX. Conclusión

72. El objetivo de la presente propuesta es lograr una administración pública de carácter auténticamente mundial y con el más alto grado posible de competencia en la prestación de servicios. La Secretaría del futuro será una Organización integrada y dotada de una plantilla móvil y experimentada que trabaje en el cumplimiento de los mandatos complejos e interrelacionados de la Organización.

73. El marco de movilidad que se presenta pretende así lograr esta Organización de carácter mundial, con una fuerza de trabajo capaz de desarrollar sus capacidades y su experiencia y de compartir de manera equitativa las cargas del servicio en distintos lugares de destino en todo el mundo, y que pueda ser planificada de forma estratégica. La finalidad es que el marco, al atender tanto las necesidades de la Organización como las de cada uno de sus funcionarios, consiga una fuerza de trabajo global, dinámica y flexible que pueda cumplir con eficiencia los mandatos de la Organización con el máximo grado de competencia en el servicio.

74. Si la Asamblea General respalda el marco, el Secretario General la informará periódicamente acerca de los progresos realizados en la aplicación del presente informe, a partir del sexagésimo octavo período de sesiones.

X. Medidas que ha de adoptar la Asamblea General

75. Se pide a la Asamblea General que apruebe el marco propuesto en materia de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera que se expone en el presente informe.