



Asamblea General

Distr. general
3 de septiembre de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Tema 141 del programa provisional**

Gestión de los recursos humanos

Lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable

Movilidad

Informe del Secretario General

Resumen

El cumplimiento de los mandatos encomendados a las Naciones Unidas en todo el mundo requiere una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y móvil. 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. El presente informe, elaborado en virtud de la resolución [67/255](#) de la Asamblea General, ofrece una versión perfeccionada del marco presentado a la Asamblea en el documento [A/67/324/Add.1](#) y un enfoque alternativo de la movilidad.

* Publicado nuevamente por razones técnicas.

** [A/68/150](#).



I. Introducción

1. El Secretario General presentó la propuesta de una amplia política sobre movilidad y promoción de las perspectivas de carrera para el personal de contratación internacional a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones ([A/67/324/Add.1](#)), que debe leerse conjuntamente con el presente informe. La Asamblea, en el párrafo 51 de su resolución [67/255](#), acogió con beneplácito el compromiso del Secretario General de elaborar una política de movilidad planificada y, en los párrafos 57 y 59 de la misma resolución, solicitó al Secretario General que le presentara, a más tardar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe que incluyera una versión perfeccionada de la propuesta y una alternativa al marco propuesto. El presente informe responde a esa solicitud y ofrece información adicional sobre una serie de cuestiones diferentes. El anexo I incluye un cuadro en el que se indica dónde se ha abordado en el presente informe cada solicitud de la Asamblea General.

II. Antecedentes

2. La propuesta original tenía los tres objetivos principales que se enumeran a continuación ([A/67/324/Add.1](#), párr. 17):

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.

3. El Secretario General considera que su propuesta original representa el mejor enfoque para lograr los objetivos mencionados. No obstante, en respuesta a las peticiones formuladas por la Asamblea General en los párrafos 57 y 59 de su resolución [67/255](#), el presente informe ofrece una versión perfeccionada de la propuesta original y un enfoque alternativo. Los elementos de este informe se enviaron a los representantes del personal para consultarles tanto antes como después de la reunión del Comité del Personal y la Administración celebrada en junio de 2013.

4. La propuesta perfeccionada modifica la propuesta original en dos aspectos fundamentales: a) las vacantes (puestos nuevos o puestos que no están ocupados porque el titular se ha jubilado, ha sido separado del servicio o seleccionado para otra vacante) se anunciarían y estarían abiertas a la competencia de solicitantes internos y externos; y b) se garantizaría el papel de la administración de adoptar una decisión final sobre las selecciones y las reasignaciones mediante la introducción de modificaciones en la composición de las juntas de las redes de empleos.

5. El enfoque alternativo se basa en incentivos más que en límites máximos de permanencia en los puestos y su intención es promover la movilidad geográfica, en particular en las familias de empleos orientados al terreno.

6. Los marcos original y perfeccionado, que ofrecen un sistema de movilidad planificada, pretenden cambiar las pautas actuales de movimiento del personal en la Secretaría (véase el anexo II para más información sobre las pautas de movimiento actuales). En ambos marcos se utilizan límites para la permanencia en los puestos para asegurar que todo el personal de contratación internacional cambie de puesto periódicamente. Al mismo tiempo, las juntas centralizadas de las redes de empleos tomarán decisiones sobre la selección y la reasignación de personal. En conjunto, estos dos aspectos garantizarán que todo el personal cambie de puesto periódicamente y permitirán que se tomen decisiones sobre la dotación de personal de una forma más global y prestando más atención a las necesidades de la Organización, por ejemplo asegurando una mayor transferencia de conocimientos entre las sedes y los lugares de destino sobre el terreno en las funciones pertinentes. En la sección V que aparece más adelante se detallan todos los beneficios de un sistema de movilidad planificada.

III. Marco perfeccionado para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera

Modificaciones introducidas en respuesta a las peticiones de la Asamblea General

7. El marco original se ha depurado para responder a las preocupaciones expresadas por la Asamblea General en su resolución [67/255](#).

8. Una cuestión fundamental señalada por la Asamblea General fue el trato que se debe dar a los candidatos externos: en el párrafo 54 de su resolución, la Asamblea reafirmó el principio de no discriminación contra la contratación externa. La propuesta original reflejaba la convicción del Secretario General de que las políticas de movilidad más eficaces dan prioridad al traslado y el desarrollo del personal ya en activo antes que a la contratación de nuevo personal. Siempre habrá necesidad de contratar a personal externo para sustituir al personal que se jubile o se separe de la Organización y para cubrir puestos de nueva creación. No obstante, en vista de la petición formulada por la Asamblea, la propuesta perfeccionada asegura que los solicitantes externos sigan disfrutando de igualdad de oportunidades para competir por las vacantes.

9. Con arreglo a la política perfeccionada, todas las vacantes (es decir, puestos nuevos o puestos que no están ocupados porque el titular se ha jubilado, ha sido separado del servicio o seleccionado para otra vacante) serían ocupadas por candidatos externos e internos identificados mediante anuncios de vacantes de puestos genéricos o específicos. En el caso de las entidades autorizadas por la Asamblea General para contratar a partir de listas de preselección, las juntas podrían cubrir las vacantes basándose en listas de candidatos preseleccionados, tanto internos como externos. En lo que respecta a la repercusión en la contratación externa, esto garantizaría mayores oportunidades que la propuesta original para los solicitantes externos. Es difícil calcular la forma en que esta política repercutiría en la contratación externa dado que existen factores diversos (por ejemplo, las variaciones

en el número y la distribución de puestos de un año a otro) que seguirán implicando que no se pueda predecir con exactitud el número de vacantes disponibles.

10. La Asamblea General también expresó preocupación por el proceso de toma de decisiones sobre la selección y reasignación de personal conforme al marco propuesto (véase la resolución 67/255, párr. 57, letra c)). En la propuesta original, quienes debían formular las recomendaciones sobre la selección y la reasignación eran las juntas de las redes de empleos, formadas por representantes de la administración y el personal a partes iguales. A raíz de la petición de la Asamblea de que se tengan en cuenta la función del Secretario General como más alto funcionario de la Organización, y el mantenimiento y preservación de la autoridad de la administración para tomar una decisión final sobre las recomendaciones relativas a la colocación y las medidas al respecto, se ha modificado el papel de los representantes del personal. En el marco de la propuesta perfeccionada, las juntas de las redes de empleos estarían formadas por personal directivo superior (categoría D-1 o superior) de los departamentos, oficinas y misiones pertinentes, además de una Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer como miembro por derecho propio. Los representantes del personal se encargarían de velar por la transparencia y la integridad del proceso de evaluación a través de los órganos centrales de examen, como se hace actualmente. Esto preservaría la función de toma de decisiones de la administración, al tiempo que aseguraría que los representantes del personal tuvieran un papel supervisor.

Elementos clave del enfoque perfeccionado

Alcance

11. Al igual que en la propuesta original, el marco perfeccionado se aplicaría a todos los funcionarios internos de contratación internacional¹ de la Secretaría de las Naciones Unidas pertenecientes al Servicio Móvil, el Cuadro Orgánico y categorías superiores hasta la categoría D-2 inclusive, que tienen nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes, salvo aquellos que ocupan puestos no sujetos a rotación.

12. Alrededor de 14.000 funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil estarían sujetos a esta política. Los funcionarios a los que resten menos de cinco años de servicio para la edad obligatoria de separación del servicio estarían exentos de la movilidad geográfica, salvo que la solicitaran específicamente². Además, los funcionarios que ya hayan realizado como mínimo 7 traslados geográficos de un período de 1 año o más tendrían derecho a elegir si desean seguir teniendo movilidad geográfica³.

¹ 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.

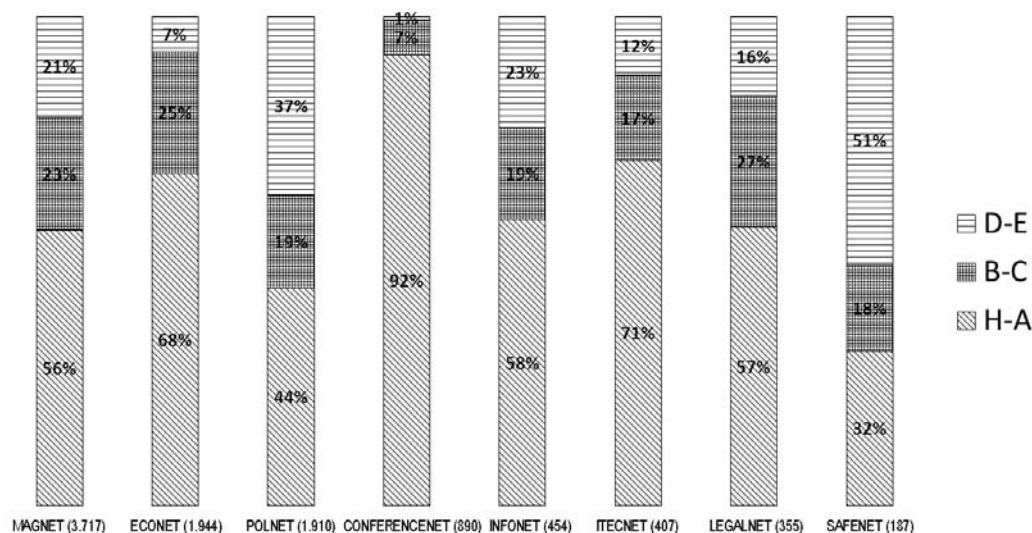
² En la actualidad, a 3.300 funcionarios les quedan menos de 5 años para alcanzar la actual edad obligatoria de separación del servicio a finales de 2015 (cuando se aplicará la política de movilidad). Si la Asamblea General decidiera aumentar la edad obligatoria de separación del servicio, naturalmente esta cifra cambiaría.

³ Actualmente, 8 funcionarios tienen 7 o más traslados geográficos registrados.

13. El gráfico I que aparece a continuación muestra la distribución del personal del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Dirección en las actuales redes de empleos. Las redes de empleos se encuentran subdivididas en familias de empleos; hoy en día hay 8 redes de empleos que agrupan un total de 39 familias de empleos, basándose en las funciones. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la base de datos de cargos en Inspira con miras a simplificarlos. Durante esta labor, se observó que las redes de empleos y familias de empleos actuales debían armonizarse mejor. A fin de asegurar una distribución más coherente del personal y los puestos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en estrecha consulta con los departamentos y oficinas, volverá a configurar las redes actuales. Está previsto que esta reconfiguración finalice durante la segunda mitad de 2014, antes de que se aplique la política de movilidad.

Gráfico I

Personal del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Dirección, por red de empleos, a 30 de junio de 2012



Fuente: Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS).

Nota: se excluyó al personal con contrato temporal, al de los tribunales y al administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Las redes de empleos actuales son: 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). La mayoría del personal del Servicio Móvil pertenece a la red MAGNET y trabaja en lugares de destino con condiciones de vida difíciles en las categorías D o E.

Puestos no sujetos a rotación

14. Los puestos no sujetos a rotación son los que requieren un nivel avanzado de conocimientos especializados en un ámbito técnico para el que no existe ningún puesto comparable del mismo nivel en otra parte de la Secretaría (véase [A/67/324/Add.1](#), párr. 20)⁴. Esto es esencial para permitir que la Organización conserve a expertos en un grupo limitado de puestos, por ejemplo en los ámbitos económico y social, ya que disponer de este tipo de conocimientos especializados es lo que otorga a la Organización su ventaja comparativa. Se está llevando a cabo un análisis para determinar qué puestos no están sujetos a rotación; pero partiendo de la información recogida hasta ahora, se prevé que alrededor de 200 puestos se consideren no sujetos a rotación. Del nombramiento final se ocuparán las juntas de las redes de empleos pertinentes⁵ (formadas por personal directivo superior de los departamentos, oficinas y misiones correspondientes en las redes de empleos respectivas, que por lo tanto disponen de los conocimientos especializados adecuados en la materia para tomar una decisión final) antes de que se aplique la política de movilidad.

Límites para la permanencia en los puestos

15. El personal que ocupa puestos sujetos a rotación estaría sometido a unos límites mínimos y máximos de permanencia en los puestos. Al igual que en la propuesta original, el mínimo para todos los puestos sería de un año. La permanencia máxima sería de 7 años para los lugares de destino de las categorías H y A, 4 años para los lugares de destino de las categorías B y C y 3 años para los lugares de destino de las categorías D y E. El personal tendría derecho a solicitar un puesto distinto (ya sea solicitando una vacante o acogiéndose al programa de reasignación lateral) en cualquier momento después de haber prestado servicios durante un año en su puesto. Los funcionarios que hayan alcanzado el límite máximo de permanencia en el puesto y no se hayan trasladado serían asignados a un puesto distinto por la junta correspondiente.

⁴ Se están debatiendo los puestos para los cuales un solicitante debe haber aprobado uno de los concursos de idiomas y es posible que sean objeto de otro conjunto de requisitos de movilidad debido a las opciones más limitadas de traslado y el requisito de que los profesionales de idiomas permanezcan durante cinco años en puestos sujetos a un concurso de idiomas. Durante el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General ofrecerá información actualizada sobre la política de movilidad, en particular una propuesta detallada para los profesionales de idiomas.

⁵ La selección y reasignación se gestionará en las redes de empleos (agrupaciones de familias de empleos con mandatos o programas de trabajo estrechamente vinculados y que requieren conjuntos de competencias análogos). Cada red de empleos dispondrá de una junta encargada de recomendar la selección y reasignación de personal en los puestos dentro de esa red.

Requisito de traslado geográfico

16. Al igual que en la propuesta original, sería necesario haber realizado un traslado geográfico⁶ para poder optar a la categoría P-5 y superiores. Este traslado podría realizarse en cualquier momento de la carrera de un funcionario del régimen común.

Selección y reasignación

17. Al igual que en la propuesta original, el personal debería trasladarse antes de alcanzar su límite máximo de permanencia en el puesto. Los funcionarios podrían trasladarse solicitando un puesto vacante en su categoría actual o en una categoría superior⁷ o bien acogéndose al proceso de reasignación planificada, que solo sería para traslados laterales.

18. Con arreglo a la propuesta perfeccionada, se realizarían procesos de dotación de personal dos veces al año, que constarían de las dos partes siguientes:

a) Los puestos vacantes actuales y previstos se anunciarían y estarían abiertos a solicitudes de candidatos internos y externos. En el caso de las entidades autorizadas a contratar mediante listas de preselección, las juntas podrían cubrir las vacantes a partir de listas de candidatos preseleccionados, tanto internos como externos;

b) Se llevaría a cabo un proceso interno de reasignación lateral, en el que los funcionarios en activo solicitarían un conjunto de puestos ocupados. Los funcionarios de este proceso serían los que hubieran alcanzado su límite máximo de permanencia en los puestos o hubieran prestado servicios durante al menos un año en su asignación actual y hubieran decidido participar.

19. Se prevé que la mayoría de las decisiones de selección y reasignación se adoptarían en el contexto de estos dos procesos complementarios. Las vacantes imprevistas o repentinas se cubrirían temporalmente hasta el próximo ciclo mediante la publicación, en el caso de puestos en la Sede, de anuncios de vacantes temporales o, en el caso de entidades autorizadas para hacerlo, mediante listas de candidatos preseleccionados.

20. A fin de tomar decisiones más estratégicas sobre la dotación, selección y reasignación de personal, las juntas de las redes de empleos formularían recomendaciones para ambos procesos, con sugerencias de los directores de contratación. Las juntas estarían formadas por personal directivo superior (de la categoría D-1 o categorías superiores de los departamentos, oficinas y misiones pertinentes). De los nombramientos para puestos de categoría superior (D-1 y D-2) se ocuparía una junta superior de examen para todas las redes de empleos que, además de recomendar selecciones, asumiría las funciones actuales del Grupo de

⁶ Un traslado geográfico se define como un traslado entre dos lugares de destino en países diferentes, con períodos ininterrumpidos de servicio de al menos un año en cada lugar de destino. La Asamblea General acordó esta definición en el párrafo 54, letra d), de su resolución 65/247. Sin embargo, cabe destacar que los traslados entre distintos lugares de destino en el mismo país se tienen en cuenta a nivel interno a efectos del pago de las prestaciones pertinentes.

⁷ Las normas vigentes en cuanto a condiciones exigidas seguirán siendo aplicables para el personal en activo.

funcionarios superiores⁸. La junta superior de examen se crearía en 2015 y abarcaría redes de empleos adicionales, a medida que se aplicara cada fase de la política de movilidad. Una Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer estaría presente en cada una de las juntas como miembro por derecho propio. Las juntas contarían con el respaldo de equipos para la dotación de personal de las redes.

Proceso de selección para puestos vacantes

21. Con respecto a los puestos vacantes⁹, los equipos de dotación de personal de las redes examinarían las solicitudes de candidatos internos y externos para cada puesto vacante, seleccionarían a los candidatos según las condiciones exigidas, realizarían evaluaciones (incluso mediante la coordinación de grupos de entrevistadores) y crearían una lista final de candidatos idóneos para cada puesto. La Junta Central de Examen se aseguraría de que los solicitantes fueran evaluados con respecto a los criterios de evaluación establecidos y de que se siguieran los procedimientos aplicables en relación con los puestos vacantes. Después, los equipos de dotación de personal de las redes solicitarían a los directores de contratación pertinentes que les transmitieran su opinión sobre los candidatos preseleccionados antes de presentar opciones de selección a la junta de la red de empleos para que las considere y formule recomendaciones de selección.

Reasignación lateral para puestos ocupados

22. Al comienzo de cada proceso de dotación de personal, los puestos de todo el personal que haya alcanzado su límite máximo de permanencia y que, por lo tanto, esté sujeto a reasignación, se identificarían y se incluirían en el compendio de reasignaciones. También se instaría a participar a los funcionarios que hubieran alcanzado el límite mínimo de permanencia en los puestos (un año). A continuación se publicaría un amplio compendio de estos puestos y todos los funcionarios que hubieran alcanzado su límite máximo de permanencia en los puestos, así como los funcionarios que hubieran decidido participar, expresarían su interés en determinados puestos disponibles.

23. Dado que todos los solicitantes serían funcionarios en activo que ya han pasado por el proceso de un órgano central de examen a ese nivel y en el mismo ámbito funcional, no sería necesario realizar más evaluaciones de esos funcionarios. Por lo tanto, los equipos de dotación de personal de las redes seleccionarían a los candidatos en función de las condiciones exigidas, elaborarían una lista de candidatos apropiados (basándose en los requisitos establecidos en el anuncio de la vacante) y, a continuación, invitarían a los directores de contratación a transmitir su opinión sobre la idoneidad de los candidatos con respecto a los criterios establecidos en el anuncio de la vacante. Después los equipos presentarían opciones preliminares

⁸ Las funciones actuales del Grupo de funcionarios superiores se establecen en el documento ST/SGB/2011/8.

⁹ En el marco de un sistema planificado, el personal ya no conservaría ningún derecho de retención sobre su puesto, lo que significa que, en general, cuando un funcionario interno es seleccionado para ocupar una vacante y se traslada a ese puesto, ese traslado creará una nueva vacante. Sin embargo, si un funcionario que esté participando en el proceso de reasignación también solicita un puesto vacante y es seleccionado para dicho puesto durante el proceso de reasignación, su puesto inicial se mantendrá durante dicho proceso hasta que este haya finalizado. Al final del proceso, las vacantes que hubiera se anunciarían a continuación como parte del siguiente proceso de dotación de personal.

de reasignación a la junta pertinente. Si bien las juntas harían todo lo posible por llevar a cabo las reasignaciones haciendo coincidir las preferencias del personal y los directores, los funcionarios (incluidos los que decidieran participar) podrían ser asignados a un puesto que no solicitaron, siempre y cuando cumplieran las condiciones profesionales para ocupar el puesto en cuestión.

Prioridades institucionales

24. Al proponer a un candidato adecuado para la selección o reasignación, los equipos de dotación de personal de las redes aplicarían las siguientes prioridades institucionales en sus recomendaciones a las juntas de las redes de empleos:

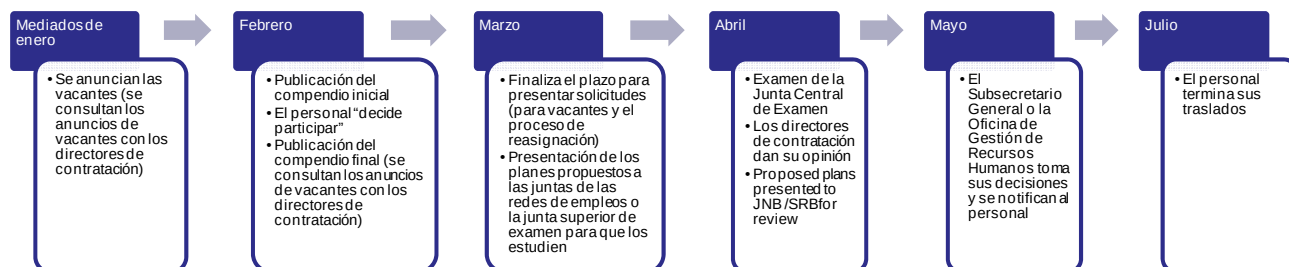
- a) Trasladar a funcionarios que se encuentren en lugares de destino no aptos para familias a lugares de destino aptos para familias;
- b) Trasladar a funcionarios entre lugares de destino para cumplir los requisitos de promoción de las perspectivas de carrera;
- c) Trasladar a los solicitantes entre departamentos u oficinas en el mismo lugar de destino;
- d) Prestar la debida atención a las cuestiones de género, el estatus geográfico, la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía, teniendo en cuenta su nivel de contribución en puestos financiados con cargo al presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz, incluida la cuenta de apoyo (véanse las resoluciones 66/265 y 67/287 de la Asamblea General), y el resto de factores incluidos en ST/AI/2010/3, párrafo 9.3.

Decisión final

25. Las juntas examinarían las opciones de selección de los equipos de dotación de personal de las redes para los puestos vacantes y las opciones de reasignación para los puestos ocupados y formularían recomendaciones con miras a su aprobación y autorización por parte del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, en el caso de los puestos del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil, o del Secretario General, en el caso de los puestos de las categorías D-1 y D-2.

Gráfico II

Proceso para el ejercicio semestral de dotación de personal (el primer ejercicio comenzará a mediados de enero y el segundo a mediados de julio)



Panel para casos especiales

26. Los funcionarios que participaran en el ejercicio de reasignación podrían ser asignados, en algunos casos, a puestos que no hubieran solicitado (por ejemplo, si no fueron recomendados para ninguno de los puestos que solicitaban pero cumplían los requisitos para otro puesto disponible en la lista de reserva). En estos casos, y si la asignación conllevara un traslado geográfico, el funcionario podría presentar una petición excepcional al panel para casos especiales para permanecer en el mismo lugar de destino o estar exento de traslado a determinados lugares de destino. Las solicitudes de exención, y su duración, se considerarían atendiendo a unos criterios precisos, como razones médicas y otras razones personales de fuerza mayor con respecto a las cuales un cambio de lugar de destino crearía dificultades excesivas.

27. El panel para casos especiales también estudiaría las solicitudes presentadas conjuntamente por el director y el funcionario para que un funcionario permanezca en su puesto porque está participando en un proyecto cuyo resultado podría verse perjudicado si el funcionario cambiara de puesto en ese momento.

28. En la propuesta original, el panel para casos especiales habría estado formado por el mismo número de representantes del personal y de la administración. En la propuesta perfeccionada, en consonancia con la solicitud de la Asamblea General de que se preserve la autoridad de la administración (párr. 57, letra c)), de la resolución [67/255](#)), un representante del personal actuaría como observador pero la administración tendría la responsabilidad de tomar las decisiones.

29. Las recomendaciones del panel para casos especiales se presentarían al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para su aprobación.

Aplicación por etapas

30. Tras la aprobación del marco de movilidad por parte de la Asamblea General, sería necesaria una etapa de preparación antes de la aplicación. A fin de lograr una introducción satisfactoria de la política de movilidad, tendría que ser posible gestionar los puestos en Umoja y se tendrían que verificar y crear datos sobre los funcionarios. Si la política de movilidad se aprobara durante la parte principal del sexagésimo octavo período de sesiones, la etapa de preparación comenzaría en enero de 2014 y la etapa de aplicación, que la llevaría a cabo por fases la red de empleos, empezaría en 2015. La primera red de empleos que resultaría afectada sería la red de política, paz y seguridad (POLNET). La política se introduciría en todas las redes de empleos para 2019¹⁰.

31. Los detalles de los proyectos que se han de llevar a cabo durante la etapa de preparación pueden consultarse en [A/67/324/Add.1](#).

¹⁰ El orden cronológico propuesto sería el siguiente: POLNET: octubre de 2015; MAGNET e ITECNET: julio de 2016; SAFENET: enero de 2017; ECONET: julio de 2017; INFONET: enero de 2018; LEGALNET: julio de 2018; y CONFERENCENET: enero de 2019.

IV. Enfoque alternativo de la movilidad

32. El Secretario General sigue convencido de que, para conseguir los beneficios sistémicos que puede reportar la movilidad a una organización, debería exigirse una cantidad mínima de cambios de puesto mediante el uso de límites máximos de permanencia en un puesto, lo cual obligaría al personal a cambiar de puesto periódicamente. Sin embargo, la Asamblea General ha pedido al Secretario General que exponga una propuesta alternativa, además del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, que, entre otras cuestiones, incorpora una revisión de los incentivos y enfoques que promueven la movilidad geográfica, en especial en las familias de empleos orientados al terreno (véase la resolución 67/255, párr. 59). En la actualidad existen numerosos incentivos financieros para la movilidad. En este contexto se consideraron incentivos financieros adicionales, pero las opciones analizadas no entraban dentro de la competencia de la Secretaría o se consideraban insuficientes para generar verdadera motivación.

33. Al igual que las propuestas original y perfeccionada, el enfoque alternativo se aplicaría a todo el personal interno de contratación internacional. Sin embargo, puesto que se trata de un sistema no planificado sin límites máximos de permanencia en los puestos, el personal no estaría obligado a cambiar de puesto con regularidad. En su lugar, se recomendaría la movilidad a todo el personal a través de los medios que se explican a continuación.

Requisitos de traslado geográfico

34. Al igual que en los marcos original y perfeccionado, sería imprescindible un traslado geográfico para poder optar a la categoría P-5. Además, conforme a este enfoque se exigiría un segundo traslado geográfico para poder optar a los niveles D-1 y D-2.

35. Para seguir fomentando el traslado geográfico y, de esta forma, promover una mejor distribución de la carga y la transferencia de conocimientos entre las sedes y las operaciones sobre el terreno, el personal en puestos que pertenezcan a familias de empleos en las que más del 30% del personal se encuentre en lugares de las categorías C, D o E¹¹ estaría obligado a prestar servicios en esos lugares a fin de poder optar a puestos de la categoría P-5 y superiores¹². Por lo que respecta a los funcionarios en puestos que pertenezcan a familias de empleos en las que más del 30% del personal se encuentre ubicado fuera de lugares de destino de categoría H, sería obligatorio prestar servicios en un lugar de destino de otra categoría para poder optar a puestos de la categoría P-5 y superiores.

¹¹ Por ejemplo, más del 30% del personal que ocupa puestos del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Dirección en asuntos civiles, asuntos electorales, ingeniería y logística presta servicios en lugares de destino de las categorías C, D o E.

¹² Si el funcionario solicita un puesto de categoría P-5 en un lugar de destino C, D o E, se consideraría que cumple los requisitos.

Derechos de retención

36. Con el fin de fomentar la movilidad del personal, se seguirían permitiendo los derechos de retención sobre los puestos, pero solo durante un período de dos años. Estableciendo este período de dos años se pretende aligerar la carga administrativa que generan los derechos de retención para los directores que tienen que seleccionar candidatos idóneos para cubrir los puestos temporalmente.

Dotación estratégica de personal

37. Con el fin de tomar decisiones más estratégicas en la dotación de personal, las juntas de las redes de empleos o la junta superior de examen, en lugar de los distintos directores de contratación, formularían recomendaciones de selección (al igual que en la propuesta perfeccionada). Todos los puestos disponibles se anunciarían durante procesos de dotación de personal y estarían abiertos a candidatos internos y externos (dado que no existirían límites de permanencia en el puesto, no habría ningún programa de reasignación lateral planificada). Los detalles relativos al funcionamiento de las juntas, los órganos centrales de examen y los equipos de dotación de personal de las redes son los mismos que se han explicado anteriormente.

V. Beneficios de la movilidad

38. Como se expone en la propuesta original del Secretario General (véase [A/67/324/Add.1](#), secc. V), una mayor movilidad puede reportar muchos beneficios a la Organización. Un enfoque planificado de la movilidad intenta conseguir estos beneficios garantizando que el personal cambie de puesto con regularidad y contrarrestando la tendencia de que el personal permanezca durante largos períodos en lugares de destino difíciles (véase el anexo II). Los límites para la permanencia en los puestos se usan para garantizar que todo el personal de contratación internacional cambie de puesto periódicamente, al tiempo que las juntas centralizadas de las redes de empleos permitirían un enfoque más estratégico de la selección y reasignación de personal de lo que es posible con el sistema actual, que deja las decisiones a los respectivos directores de contratación. En conjunto, estos dos aspectos garantizan que se puedan obtener de forma sistemática los beneficios que se describen a continuación. Aunque el Secretario General considera que la propuesta original permitiría lograr más fácilmente los beneficios sistémicos de la movilidad, el enfoque perfeccionado expuesto sigue produciendo los siguientes beneficios concretos.

Una fuerza de trabajo más globalizada

39. El marco perfeccionado contribuiría a que el personal obtuviera conocimientos especializados y experiencia en distintas partes de la Organización, lo que permitiría una mayor transferencia de conocimientos entre la Sede, las oficinas fuera de la Sede, las comisiones regionales y los distintos tipos de operaciones sobre el terreno. Esto, a su vez, potenciaría la capacidad de la Organización para cumplir sus mandatos con mayor eficacia y competencia. El personal con más experiencia y que se haya beneficiado de mayor exposición a la Organización debido al traslado entre distintos tipos de lugares de destino también contribuiría a crear una mentalidad de gestión basada en un concepto más amplio y más holístico de la Organización.

Colocación más estratégica

40. Con el sistema actual, el director de contratación, el jefe de departamento y los órganos centrales de examen examinan los puestos considerando cada caso por separado. Es decir, los puestos se anuncian de uno en uno y los directores de contratación consideran por separado a los solicitantes de cada puesto, sin tener en cuenta las necesidades generales de la Organización ni otras oportunidades para las que el funcionario solicitante podría resultar idóneo. Según el nuevo sistema, las juntas podrían tener una visión más estratégica y global porque considerarían todos los puestos disponibles y todas las posibilidades de dotación de personal al mismo tiempo. Puesto que tendrían una visión más global de las necesidades de la Organización que los distintos directores de contratación, las juntas estarían en mejores condiciones para garantizar que el personal apropiado se trasladara al lugar adecuado en el momento oportuno.

Distribución más equitativa de la carga

41. Hoy en día, el personal que se encuentra en lugares de las categorías D y E tiende a trasladarse a otros lugares D y E, y el personal en lugares de categoría H tiende a moverse entre lugares H (véase el anexo II, párr. 5). Se puede hacer mucho para mejorar la distribución de la carga tomando decisiones más estratégicas sobre los lugares a los que se traslada el personal cuando realiza traslados geográficos. Las juntas pueden tratar de cambiar el sistema actual de traslado cuando formulen recomendaciones de selección y reasignación. Al tomar decisiones con respecto a un grupo de candidatos igualmente idóneos, las juntas tendrían en cuenta las prioridades institucionales descritas anteriormente, que incluyen el traslado del solicitante entre lugares de destino aptos y no aptos para familias y entre lugares de destino.

Mejora de la gestión de vacantes

42. Otra ventaja de la propuesta perfeccionada es que las tasas de vacantes estarían más equilibradas en toda la Secretaría, ya que la junta correspondiente podría examinar las solicitudes del personal y los puestos disponibles de forma integral. Según el sistema actual, es posible que un funcionario que solicite varios puestos sea seleccionado por más de un director de contratación (esto podría suceder al mismo tiempo o en momentos distintos) y el funcionario decide qué oferta desea aceptar. Normalmente, la primera oferta recibida es la que se acepta, aun cuando esta no ofrezca el mejor resultado para la Organización en su conjunto ni, de hecho, la mejor opción de promoción profesional para el funcionario. Con el sistema mejorado, un funcionario todavía podría solicitar varias vacantes o puestos ocupados, pero la junta decidiría para qué puesto sería seleccionado el solicitante, teniendo presente el interés general de la Organización y la red de empleos.

Reducción de la carga de tareas relacionadas con la dotación de personal para los directores

43. Dado que las juntas y los equipos de dotación de personal de las redes, en lugar de los directores de contratación, serían quienes evaluarían a los solicitantes y formularían recomendaciones de selección y reasignación, dichos directores tendrían que dedicar mucho menos tiempo a las tareas relacionadas con la dotación de personal, lo cual les permitiría dedicar más tiempo a esferas de trabajo fundamentales. No obstante, los directores seguirían estando involucrados en el proceso de dotación de personal, ya que tendrían ocasión de describir las necesidades y los requisitos esenciales del puesto desde el principio. Además, podrían expresar su opinión y formular recomendaciones preliminares en relación con los candidatos de la lista elaborada por los equipos de dotación de personal de las redes.

44. Antes de que se utilizara Inspira, la División de Personal sobre el Terreno realizó un análisis del tiempo empleado en actividades de contratación y concluyó que los directores de contratación dedicaban alrededor de 28 horas a este tipo de tareas por cada vacante anunciada de la que eran responsables. Esto incluía la creación del anuncio de la vacante y la elaboración de los criterios de evaluación, la evaluación y comparación de los solicitantes y la preparación de la documentación conexas. Además, otros funcionarios también participan en grupos de entrevistadores y los auxiliares administrativos se ocupan de gran parte de la documentación y organización del proceso. Conforme a la política perfeccionada de movilidad, la mayoría de este trabajo la realizarían los equipos de dotación de personal de las redes y las juntas de las redes de empleos.

Mejora de la promoción de las perspectivas de carrera

45. De acuerdo con la propuesta mejorada, los límites de permanencia en los puestos garantizarían que todo el personal cambiara de puesto periódicamente, ampliando así las oportunidades profesionales del personal en activo. Es muy probable que el personal que participe en el programa de reasignación lateral sea colocado en otro lugar, lo cual reduciría los riesgos de que el personal se quede “estancado”. El personal también se beneficiaría del asesoramiento de los oficiales de dotación de personal de la red sobre sus carreras y sobre la experiencia y conocimientos especializados adicionales que podrían necesitar para ocupar otros puestos en el futuro.

46. La movilidad planificada también complementaría la estrategia de apoyo al aprendizaje y el desarrollo profesional de toda la Secretaría, que trata de respaldar al personal en la adquisición de nuevos conocimientos especializados y experiencia en la Organización, al tiempo que vela por la armonización del desarrollo profesional de cada funcionario con las necesidades institucionales. Esto sería mucho más sencillo de lograr si la toma de decisiones se centralizara y las juntas pudieran tomar decisiones sobre el traslado de personal entre departamentos, funciones y lugares de destino, con vistas a responder a los intereses tanto de la Organización como del funcionario en cuestión.

Mejora del rendimiento individual

47. Cuando el personal permanece en el mismo puesto durante demasiado tiempo se encuentra desmotivado y su satisfacción y rendimiento en su puesto de trabajo disminuyen con el tiempo. Varios estudios han señalado los efectos positivos que tiene el cambio de funciones o puestos de trabajo en el compromiso y satisfacción del empleado con el paso del tiempo. Los límites de permanencia en el puesto garantizarían que todo el personal cambiara de puesto con regularidad, lo que redundaría en una mejora del rendimiento individual.

Capacidad del enfoque alternativo para producir beneficios

48. El Secretario General considera que solo un sistema planificado puede lograr todos los beneficios de la movilidad. Un sistema voluntario según se establece en el enfoque alternativo no produciría los mismos beneficios, por varias razones. En primer lugar, sin disponer de límites para la permanencia en los puestos, el personal no estaría obligado a cambiar de puesto con regularidad. En consecuencia, podría optar por permanecer en su puesto, reduciendo así las posibilidades de traslado de otros funcionarios. Sin los procesos de reasignación lateral, también seguiría existiendo la preocupación de que los funcionarios se quedaran “estancados”. Por lo tanto, el enfoque alternativo no produciría el efecto deseado ya que, sin límites para la permanencia en los puestos, el personal no estaría obligado a trasladarse periódicamente ni estaría sujeto a la reasignación. De modo que este enfoque no ofrecería tantas oportunidades al personal para cambiar de puesto. Como resultado de ello, se limitarían los objetivos de desarrollo profesional y de conocimientos especializados de cada funcionario, la distribución de la carga y la transferencia de conocimientos mediante el traslado del personal.

VI. Información adicional solicitada por la Asamblea General

Gestión de conocimientos

49. A fin de responder a la petición de la Asamblea General y atender las preocupaciones relativas a la pérdida de conocimientos que podría derivarse de que los funcionarios cambiaran de puestos (véase la resolución 67/255, párr. 57, letra h)), el Secretario General recomienda que se aplique una estrategia de gestión de los conocimientos en toda la Secretaría. Esta medida requeriría que se crearan procedimientos operativos estándar para actividades recurrentes y que el personal saliente escribiera notas sobre el traspaso de funciones e informes de final de mandato y realizara entrevistas de fin de servicio. Esto se haría mediante el uso de plantillas e instrumentos sencillos, muchos de los cuales ya se utilizan en distintas partes de la Organización. Estas medidas garantizarían que el conocimiento institucional se conservara cuando los funcionarios dejan la Organización o aceptan un nuevo puesto, lo que asegura la transferencia de conocimientos a los nuevos funcionarios y facilita la transición entre las personas y en el seno de los diferentes equipos.

Repercusión en los objetivos de paridad entre los géneros

50. La Asamblea General pidió que se realizara un análisis de las repercusiones del marco para la paridad entre los géneros (véase la resolución 67/255, párr. 57, letra e)). El marco perfeccionado se ha diseñado con el objetivo de ofrecer flexibilidad a los funcionarios. Aunque los límites para la permanencia en los puestos exigirían que los funcionarios cambiaran de puesto periódicamente, estos solo estarían obligados a hacer un traslado geográfico para optar a puestos de la categoría P-5 o superiores y ese traslado se podría realizar en cualquier momento de su carrera dentro del régimen común. Dado que el cuidado de los hijos y los ancianos tiende a repercutir en las mujeres de forma desproporcionada, el enfoque permitiría que las funcionarias tuvieran flexibilidad a la hora de elegir cuándo y adónde trasladarse geográficamente.

51. En cuanto a las decisiones de selección y reasignación, las juntas de las redes de empleos tendrían en cuenta, al decidir entre candidatos igualmente idóneos, en qué grado los departamentos y oficinas han cumplido sus objetivos en materia de género. Una Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer participaría en cada una de las juntas como miembro por derecho propio. La proporción entre hombres y mujeres de departamentos específicos podría cambiar, ya que el personal cambiaría de departamento y oficina a través del proceso de reasignaciones laterales. Sin embargo, el proceso de reasignación no alteraría la proporción global entre hombres y mujeres de la Organización, puesto que solo el personal regularizado estaría sujeto a la reasignación. No obstante, cuando se seleccionaran candidatos externos para puestos vacantes en la Organización, las proporciones entre hombres y mujeres de los departamentos y de la Organización en su conjunto podrían verse afectadas, de la misma forma que sucede con el actual sistema de selección de personal. De todos modos, la repercusión global en la paridad entre los géneros es imprevisible, ya que los funcionarios pueden elegir qué puestos solicitar y cuándo abandonar la Organización. No obstante, se prevé que la mejora del apoyo profesional y el aumento de oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera puedan dar lugar a la retención de personal femenino y, de esta forma, se progrese en el logro de los objetivos en materia de género. Asimismo, la capacidad de las juntas para tomar decisiones centralizadas que garanticen que las mujeres disfruten de oportunidades favorables profesionalmente debería contribuir a la larga a mejorar la representación de las mujeres en las categorías superiores.

Repercusión en la distribución geográfica

52. La Asamblea General solicitó que se llevara a cabo un análisis de las consecuencias del marco para la distribución geográfica (véase la resolución 67/255, párr. 57, letra j)). Las juntas de las redes de empleos, cuando decidieran entre candidatos igualmente idóneos, tendrían en cuenta los objetivos de representación geográfica del departamento y su desempeño al respecto. La política de la Organización consiste en que la distribución geográfica es aplicable solo a los puestos establecidos conforme al presupuesto ordinario y que el estatus geográfico solo es atribuible a este tipo de puestos. En consecuencia, los cambios de la distribución geográfica de la Organización son imprevisibles, ya que estos dependen de la ocupación de los puestos geográficos que se verían afectados por cada proceso de selección y reasignación de la misma forma que el actual sistema de selección de personal.

Repercusión en la administración del sistema de justicia

53. La Asamblea General solicitó que el Secretario General ofreciera una evaluación de la carga de trabajo que podría generarse para el sistema de administración de justicia de la Organización de existir reclamaciones relacionadas con la movilidad, y propuestas para limitar cualquier carga de esa índole, teniendo en cuenta las obligaciones y responsabilidades derivadas de los arreglos contractuales existentes (véase la resolución [67/255](#), párr. 57, letra k)).

54. Actualmente, la mayoría de las apelaciones consideradas por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas tienen que ver con decisiones administrativas que se han adoptado sobre cuestiones relativas a nombramientos. La Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas también ha informado de que las cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo y la carrera seguían predominando y figuraban entre las principales preocupaciones sobre el terreno ([A/66/224](#), párr. 59). Si bien muchas de las reclamaciones del personal de la Secretaría proceden de la frustración que provocan la falta de desarrollo profesional y la desconfianza en el proceso de selección, la Oficina del Ombudsman también puso de relieve las preocupaciones del personal sobre el terreno que había prestado servicios en la misma misión, incluso en lugares de destino difíciles, durante años, sin perspectivas de carrera u oportunidades de cambio, incluso en forma de traslados laterales ([A/66/224](#), párrs. 60 y 65). Por lo tanto, aunque siempre existirá la posibilidad de que cualquier sistema reciba quejas, el sistema de movilidad propuesto puede solucionar algunos de los problemas sistémicos que actualmente provocan reclamaciones y apelaciones del personal.

55. El sistema de movilidad propuesto permitiría que el personal eligiera de forma voluntaria qué puestos vacantes solicitar y decidiera si se acoge o no al proceso de reasignación. Los funcionarios podrían solicitar voluntariamente puestos que les hicieran cambiar de funciones, departamentos o lugares de destino. No estarían obligados a trasladarse geográficamente a menos que desearan poder optar a puestos superiores o si participaran en el proceso de reasignación y no fueran asignados a ninguno de sus puestos escogidos sino que, en su lugar, fueran reasignados a un lugar de destino diferente. Es posible que el personal perciba que las decisiones sobre selección y reasignación basadas en el examen de una junta (en el caso de las vacantes externas, de dicho examen se encargaría una Junta Central de Examen) son más justas y transparentes que las decisiones adoptadas por los distintos directores de contratación, con lo que se solucionarían algunos de los problemas de desconfianza del actual sistema de selección de personal detectados por la Oficina del Ombudsman.

56. Todos los funcionarios, incluidos los que ocupan nombramientos permanentes, están sujetos a la cláusula 1.2, letra c), del Estatuto del Personal relativa a la autoridad del Secretario General para asignar al personal a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. Esta cláusula se ha incorporado a los nombramientos de plazo fijo y continuos, que especifican lo siguiente:

De conformidad con la cláusula 1.2, letra 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. En este contexto, todos los funcionarios están obligados a trasladarse periódicamente a nuevos puestos, dependencias institucionales, lugares de destino o grupos ocupacionales de acuerdo con las normas y los procedimientos establecidos.

57. También se está fomentando una cultura de movilidad por medio del programa para jóvenes profesionales, que exige la rotación obligatoria en la segunda asignación, que puede implicar un traslado geográfico. Este requisito de movilidad se estipula en la oferta de nombramiento y la carta de nombramiento.

58. Si bien el marco de movilidad incluye algunos elementos que pueden solucionar problemas que hoy en día provocan apelaciones, como sucede con cualquier política nueva, es posible que existan cuestiones de interpretación o insatisfacción en relación con casos concretos que podrían conducir a la presentación de apelaciones. El objetivo será velar por que estas apelaciones se resuelvan rápidamente y que la experiencia adquirida se incorpore al funcionamiento y la administración del sistema de movilidad.

VII. Criterios, indicadores y metas

59. En la propuesta original se definieron varios indicadores para ayudar a medir el éxito del marco propuesto y evaluar en qué medida se lograban los objetivos estratégicos de la movilidad. Estos indicadores se han actualizado y complementado como respuesta a la petición de la Asamblea General de indicadores y metas clave del desempeño cuantificables para los objetivos, como se establece en el marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera, incluido un reparto más equitativo de la carga de trabajo y la igualdad de oportunidades para el personal internacional en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles y los lugares de destino donde hay sedes (véase la resolución 67/255, párr. 57, letra i)). Estos indicadores y metas también ayudarán a la Organización a identificar mejoras y depurar el marco en el futuro.

60. Las metas a largo plazo se describen a continuación. Dado que la política de movilidad, si se aprobara, se aplicaría por etapas, no todas las metas se alcanzarían durante el primer año de aplicación. No obstante, se realizaría un seguimiento de los progresos cuantificables en la consecución de estas metas durante los primeros años de aplicación en el caso de las redes de empleos a las que se aplicara la nueva política. Se podrían fijar metas provisionales, por medio de una reducción interanual del 20% en la diferencia entre la base de referencia y las metas finales, para las redes de empleos afectadas por la política.

61. Además de los indicadores que figuran a continuación, se podrían crear otros indicadores que permitieran medir el avance en el logro del objetivo de una fuerza de trabajo mundial, adaptable y dinámica y realizar el seguimiento de dichos indicadores una vez que Umoja esté en pleno funcionamiento y se haya estabilizado, incluso para supervisar el número de funcionarios que hayan cambiado de función. Estos indicadores adicionales, utilizados junto con los indicadores que figuran a continuación, contribuirían a medir el crecimiento global de todos los tipos de movilidad en toda la Organización¹³.

¹³ El Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) no incluye información sobre las funciones del personal y por eso no se pueden obtener datos de referencia sobre estos tipos de cambios de puesto en este momento.

62. Los indicadores cuantitativos que se exponen a continuación también se complementarían con información cualitativa obtenida mediante encuestas de funcionarios, directores de contratación y personal directivo superior. Los resultados de estas encuestas se compararían con los resultados de la encuesta realizada en enero de 2012 sobre cuestiones como el interés de los funcionarios en cambiar de puesto, su capacidad estimada para hacerlo, su satisfacción con su desarrollo profesional, etc.

63. También se evaluaría la administración satisfactoria de la política, realizando por ejemplo un seguimiento del tiempo empleado para cada etapa del nuevo proceso de dotación de personal y del número de peticiones de excepción presentadas al panel para casos especiales y la cantidad de peticiones aprobadas.

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

64. El indicador 1 se medirá comparando las tasas de vacantes para puestos presupuestados en toda la Secretaría (las vacantes de puestos presupuestados son puestos que no están ocupados activamente por ningún funcionario) y evaluando si dichas tasas se han vuelto más equilibradas en toda la Secretaría debido a un uso más estratégico del personal por parte de las juntas. El cuadro 1 que figura a continuación muestra el promedio de las tasas de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las principales oficinas situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales en 2012. El cuadro 2 muestra las cifras correspondientes a las operaciones sobre el terreno a 30 de junio de 2013.

Cuadro 1

Tasas de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las principales oficinas situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, 2012

	<i>Tasa de vacantes (Porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>
Oficina principal		
Viena	5,7	183
Ginebra	7,2	1 075
Nairobi	9,7	192
Nueva York	7,6	2 123
Total, oficinas principales	7,5	3 573
Comisión regional		
Comisión Económica para África	14,5	239
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	12,0	194
Comisión Económica para Europa	6,5	125
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	7,3	216
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	18,0	118
Total, comisiones regionales	11,5	892

Cuadro 2

Tasas de vacantes en el Servicio Móvil, el Cuadro Orgánico y categorías superiores en operaciones sobre el terreno a 30 de junio de 2013

<i>Selección de misiones y oficinas^a</i>	<i>Tasa de vacantes (Porcentaje)</i>	<i>Núm. de puestos aprobados</i>
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana	12,9	70
Oficina de las Naciones Unidas en Burundi	13,2	53
Comisión Mixta del Camerún y Nigeria	10,0	10
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	6,0	100
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	14,6	506
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	11,3	1 120
Oficina del Representante Especial Conjunto de las Naciones Unidas y la Liga de los Estados Árabes para Siria	35,4	48
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	6,6	452
Oficina del Enviado Especial para Haití	62,5	16

<i>Selección de misiones y oficinas^a</i>	<i>Tasa de vacantes (Porcentaje)</i>	<i>Núm. de puestos aprobados</i>
Oficina del Enviado Especial para el Sudán y Sudán del Sur	16,7	6
Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	18,8	16
Oficina del Asesor Especial del Secretario General para el Yemen	42,9	7
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	14,3	448
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	12,8	397
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	17,2	1 285
Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	14,6	48
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	5,3	38
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	12,3	373
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	23,4	64
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona	0,0	33
Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei	20,5	127
Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia)	11,6	129
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	21,0	162
Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	15,4	1 018
Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán	3,8	26
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	7,5	40
Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central	21,1	19
Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental	0,0	23
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	12,5	8
Representante de las Naciones Unidas en las deliberaciones internacionales de Ginebra	14,3	7
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio	17,6	34
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	4,8	21

<i>Selección de misiones y oficinas^a</i>	<i>Tasa de vacantes (Porcentaje)</i>	<i>Núm. de puestos aprobados</i>
Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	15,7	172
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia	8,5	223
Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua	12,4	105

^a Operaciones actuales sobre el terreno que existen desde hace un año o más.

Indicador 2: reparto más equitativo de la carga del servicio en los lugares de destino difíciles

65. Como se señala en la propuesta original, el indicador 2 se medirá por el número de funcionarios que hayan prestado servicios durante períodos largos en lugares de destino con condiciones de vida difíciles de las categorías D o E (véase [A/67/324/Add.1](#), párr. 70). El cuadro 3 presenta un desglose del número de funcionarios con al menos cinco años de servicios continuos en lugares de destino con condiciones de vida difíciles de las categorías D o E a fecha 30 de junio de 2012 e indica las metas a largo plazo. Estas metas se han desarrollado sobre la base de la distribución actual del personal en el Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil entre los diversos lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

Cuadro 3

Personal con cinco o más años en lugares con condiciones de vida difíciles de las categorías D o E a 30 de junio de 2012

<i>Categoría</i>	<i>Núm. de funcionarios en lugares de destino difíciles</i>	<i>Núm. de funcionarios con cinco o más años en lugares de destino difíciles</i>	<i>Porcentaje de funcionarios con cinco o más años en un lugar de destino difícil</i>	<i>Meta (Porcentaje)</i>
Cuadro de Dirección	58	31	53	0
Cuadro Orgánico	945	478	51	0
Servicio Móvil	1 759	1 017	58	30

Fuente: IMIS.

Nota: solo se consideró a los funcionarios con cinco años de servicios continuos en la Secretaría. Se excluyó al personal con contrato temporal, al de los tribunales y al administrado por el PNUD.

Indicador 3: aumento del personal directivo superior con movilidad geográfica

66. En la actualidad, el 48% del personal de categoría P-5, el 43% del personal de la categoría D-1 y el 35% del personal de la categoría D-2 tienen un traslado geográfico¹⁴ registrado en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS). El cuadro 4 proporciona detalles sobre el personal directivo superior que había efectuado un traslado geográfico a 30 de junio de 2012. La movilidad geográfica será un requisito para ascender a las categorías superiores según el marco propuesto, por lo que la meta a largo plazo sería para el 100% del personal de las categorías P-5, D-1 y D-2 que ocupe puestos sujetos a rotación y cuente con 5 años de servicios continuos teniendo movilidad geográfica. Dado que se aplicarán medidas transitorias hasta finales de 2019 (véase A/67/324 Add.1, párr. 56) y teniendo en cuenta las fechas de jubilación previstas, cabe esperar que cueste varios años alcanzar esta meta. Los progresos en el logro de la meta del 100% se medirían cada año y se podría realizar un seguimiento de la repercusión de las medidas transitorias.

Cuadro 4

Personal directivo superior que ha realizado un traslado geográfico a 30 de junio de 2012

<i>Categoría</i>	<i>Núm. de funcionarios^a</i>	<i>Núm. de funcionarios que habían realizado un traslado geográfico</i>	<i>Porcentaje de funcionarios que habían realizado un traslado geográfico</i>	<i>Meta (porcentaje)</i>
D-2	167	58	35	100
D-1	475	204	43	100
P-5	1 573	750	48	100

Fuente: IMIS.

Nota: incluye los cambios de país desde el 30 de marzo de 2000 hasta el 30 de junio de 2012 según lo registrado en el IMIS. Se excluyó al personal con contrato temporal, al de los tribunales y al administrado por el PNUD.

^a Las cifras actuales incluyen a personal que quizás esté prestando servicios en puestos que se clasificarán como no sujetos a rotación. Por lo tanto, es posible que varíe el número base.

Indicador 4: aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino aptos para familias procedente de un lugar de destino no apto para familias

67. Conforme a lo solicitado, se han creado nuevos indicadores para medir los progresos encaminados a lograr el objetivo de distribución de la carga. El indicador 4 se medirá controlando la proporción de nombramientos y reasignaciones entre los lugares de destino aptos y no aptos para familias. El cuadro 5 que figura a continuación presenta el número total de funcionarios asignados a un lugar de destino apto para familias y la proporción de personal asignado a un lugar de destino

¹⁴ Como se indica en la propuesta original (A/67/324/Add.1, párr. 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.

no apto para familias entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012, además de las metas.

68. Estas metas a largo plazo se han establecido según la distribución actual del personal entre lugares de destino aptos y no aptos para familias. La intención de las metas es garantizar que la proporción de nombramientos de funcionarios procedentes de lugares de destino no aptos para familias refleje la distribución actual de funcionarios (es decir, puesto que el 18% de los directores se encuentran actualmente en lugares de destino no aptos para familias, el 18% de los nombramientos deberían corresponder a personal procedente de lugares de destino no aptos para familias, a fin de facilitar el reparto de la carga).

Cuadro 5

Traslados a lugares de destino aptos para familias desde lugares de destino no aptos para familias, entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012

<i>Categoría</i>	<i>Núm. de funcionarios asignados a un lugar de destino apto para familias^a</i>	<i>Núm. de funcionarios asignados de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias</i>	<i>Porcentaje de funcionarios asignados de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias</i>	<i>Meta (porcentaje)</i>
Cuadro de Dirección	98	2	2	18
Cuadro Orgánico	1 454	56	4	22
Servicio Móvil	244	34	14	69

Fuente: IMIS.

^a Incluye nombramientos de un año o más. Se incluyeron los siguientes tipos de nombramientos: traslados, ascensos, renovaciones del nombramiento y nombramientos iniciales.

Indicador 5: aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino no aptos para familias procedente de un lugar de destino apto para familias

69. El segundo indicador creado para ayudar a supervisar el reparto de la carga examina cuántos funcionarios se trasladan de lugares de destino aptos para familias a otros no aptos para familias. El cuadro 6 que figura a continuación muestra la proporción de personal procedente de lugares de destino aptos para familias que fueron asignados a lugares de destino no aptos para familias, además de las metas para cada categoría del personal. Estas metas se basan en la distribución actual del personal entre lugares de destino aptos y no aptos para familias.

Cuadro 6

Traslados a lugares de destino no aptos para familias desde lugares de destino aptos para familias, entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012

Categoría	Núm. de funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias	Núm. de funcionarios asignados de un lugar de destino apto para familias a un lugar de destino no apto para familias	Porcentaje de funcionarios asignados de un lugar de destino apto para familias a un lugar de destino no apto para familias	Meta (porcentaje)
Cuadro de Dirección	29	7	24	82
Cuadro Orgánico	368	62	17	78
Servicio Móvil	388	60	15	31

VIII. Costos directos e indirectos asociados a la aplicación del marco de movilidad planificada

70. La Asamblea General pidió un análisis exhaustivo de los costos de la política de movilidad (resolución [67/255](#), párr. 57, letra g)). Muchos traslados que aportan valor –pues generan los beneficios de la movilidad, como por ejemplo los cambios de función, departamento u oficina– no tienen un costo directo porque no implican un cambio de lugar de destino.

Costos directos de los traslados geográficos

71. Según se establece en la propuesta original, solo se generan costos directos de movilidad cuando el personal se traslada de lugar de destino (véase [A/67/324/Add.1](#), párrs. 57 a 59). Las variables que influyen en el costo de un traslado son numerosas. Los costos no recurrentes 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 movilidad y la prestación por no reembolso de gastos de mudanza. Las cifras reales varían según el perfil del funcionario (por ejemplo, su categoría y grado, situación de familiares a cargo y número de hijos, si los hay, etc.), la categoría del lugar de destino al que se traslada el funcionario, la duración de la asignación y el número de asignaciones anteriores del funcionario.

72. 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 2 años, los costos estimados incluirían 10.000 dólares (prima de reinstalación), 16.600 dólares (prima de asignación), 3.200 dólares (gastos de viaje), 4.000 dólares (componente sustitutivo de los gastos de mudanza durante 2 años) y 12.320 dólares (prestación por movilidad durante 2 años), por un total de 46.120 dólares (amortizados a lo largo de 2 años, por un costo anual de 23.060 dólares). Si ese funcionario tuviese un cónyuge y 2 hijos a cargo, el costo total estimado se elevaría a 78.000 dólares (costo anual, 39.000 dólares). Para una asignación de 5 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 2 hijos a cargo el costo sería de unos 119.500 dólares (costos anuales de 16.020 y 23.900 dólares, respectivamente).

73. El desglose anterior ofrece un ejemplo de traslado. Los cálculos indican que el costo indicativo de un traslado entre distintos lugares de destino de la Organización asciende a unos 88.000 dólares.

Costos indirectos de administrar el marco de movilidad planificada

74. Con arreglo a la política de movilidad, un funcionario solamente se trasladaría a un puesto nuevo, ya sea como consecuencia de la reasignación o a raíz de la selección para una vacante, si cumpliera los requisitos de ese puesto, como sucede hoy en día. En consecuencia, no se prevé que la movilidad dé lugar a nuevos requisitos de capacitación esencial o técnica para el personal. Una mayor regularidad en los cambios de puestos en toda la Secretaría exige una gestión de conocimientos más sistemática, como ya se ha señalado en el párrafo 48, a fin de mantener la memoria institucional y asegurarse de que el nuevo personal se integre rápidamente en el trabajo de la oficina. No se espera que esto requiera recursos adicionales.

75. Igualmente, en el marco de la estrategia revisada de aprendizaje y apoyo profesional, se están reasignando recursos para la orientación inicial a instrumentos virtuales y de orientación más sistemáticos, con lo que se reduce la capacitación presencial. Esto garantizará que el personal de toda la Secretaría pueda acceder a materiales de orientación inicial armonizados y coherentes cuando se trasladen a un nuevo departamento o lugar de destino. Actualmente se está aplicando la nueva estrategia de orientación inicial y no se espera que con la aprobación de la política de movilidad se vayan a necesitar recursos adicionales.

76. Una cuestión fundamental destacada por el personal en la encuesta sobre movilidad fue la necesidad de introducir mejoras en la información y el apoyo dirigidos al personal y sus familias, en particular los cónyuges en activo, para facilitar la transición cuando se cambia de lugar de destino. Con objeto de mejorar el apoyo al personal, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está desarrollando instrumentos que permitan ofrecer al personal y sus familias información actualizada y precisa sobre los lugares de destino (en particular sobre escuelas, servicios médicos, seguridad y otras cuestiones relacionadas con la reubicación), los procesos administrativos de las Naciones Unidas cuando se realizan traslados e información sobre requisitos y oportunidades para los cónyuges que busquen empleo fuera de las Naciones Unidas en el nuevo lugar de destino. De este modo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se sirve de las mejores prácticas existentes y, según proceda, colabora con organismos, fondos y programas para generar rentabilidad. Está previsto que en el acceso a las oportunidades de capacitación de las Naciones Unidas, incluido el aprendizaje electrónico a través de Skillport o clases de idiomas pertinentes, se apliquen criterios de recuperación de los costos.

77. Estas mejoras en el apoyo al personal, la orientación inicial y la gestión de los conocimientos se están aplicando de forma permanente y en el marco de los recursos existentes. No se espera que la aprobación de la política de movilidad genere mayores necesidades de recursos o costos administrativos en estas esferas.

78. Los recursos necesarios para respaldar la administración de la política de movilidad, como la remodelación de Inspira, se obtendrán a partir de los recursos existentes. En lo que respecta a los recursos humanos, se cubrirán las necesidades mediante la redistribución y reestructuración de las capacidades actuales de recursos humanos en toda la Secretaría. La adopción de los modelos de movilidad perfeccionados o alternativos que se han propuesto necesitará distintas estructuras de apoyo, por ejemplo mediante la creación de equipos de oficiales de dotación de personal de la red para llevar a cabo las funciones de dotación de personal y apoyo al desarrollo profesional. Esto implicará la redistribución de recursos procedentes de las estructuras actuales con el fin de proveer a los equipos de dotación de personal de las redes.

Costos futuros

79. Suponiendo que las juntas de las redes de empleos puedan redirigir traslados de lugar de destino para lograr las metas descritas anteriormente¹⁵, en teoría es posible alcanzar las metas descritas en la sección VII, que pretenden mejorar el reparto de la carga (reduciendo el número de funcionarios que pasan más de cinco años en lugares de destino D o E y aumentando la proporción de personal que se traslada entre lugares de destino aptos y no aptos para familias) y garantizar que el personal directivo superior (P-5 y categorías superiores) haya realizado un traslado geográfico, en el promedio actual de cambios de lugar de destino. En la actualidad, el personal de contratación internacional realiza un promedio de alrededor de 1.635 traslados al año, con fluctuaciones anuales¹⁶. No se trata de aumentar el número de traslados, sino de hacer que estos se rijan por criterios más estratégicos.

80. Esta situación hipotética indicaría que el promedio de costos en el futuro en general sería igual al existente hoy en día. En este sentido, los párrafos 60 y 61 de la propuesta original indicaban que los gastos de los 2 años anteriores habían ascendido a un total de 301,8 millones de dólares de los Estados Unidos¹⁷, lo que significa un gasto anual de en torno a 150,9 millones de dólares (con la salvedad de que los gastos indicados para actividades sobre el terreno incluían al personal nuevo y al que se traslada).

¹⁵ Se formularon varias hipótesis al evaluar el número de traslados de lugar de destino necesarios para lograr estas metas, como por ejemplo que las juntas de las redes de empleos puedan redirigir la pauta de traslados de lugar de destino hacia el logro de las metas. No obstante, muchos factores, como qué puestos solicitan los funcionarios, si las competencias de los funcionarios concuerdan con los puestos propuestos y si el panel para casos especiales aprueba las solicitudes de excepción, entre otros, afectarán a la capacidad de las juntas de las redes de empleos para seleccionar o reasignar al personal de tal manera que se consigan estas metas.

¹⁶ El promedio de traslados se basa en un promedio quinquenal. Véase el párr. 3 del anexo II para obtener más información.

¹⁷ Resultado de sumar 36,1 millones de dólares de los Estados Unidos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios para el bienio 2010-2011 y 243,6 millones de dólares destinados al mantenimiento de la paz y 22,1 millones de dólares asignados a misiones políticas especiales para los ejercicios económicos 2009/10 y 2010/11.

81. Dicho esto, los costos de la movilidad pueden aumentar debido a numerosos factores ([A/67/324/Add.1](#), párr. 62 a 66). Puesto que el sistema propuesto se desarrolla por iniciativa de los propios funcionarios, no es posible establecer de forma precisa con antelación el número y el tipo de traslados geográficos que se realizarán en el futuro. No obstante, a tenor de la política de movilidad planificada, es posible que los traslados geográficos aumenten. A modo de ejemplo, si se produjera un aumento del 20% en los traslados geográficos por encima del promedio actual de traslados, eso indicaría un aumento de alrededor de 28,2 millones de dólares de los Estados Unidos que se dividirían entre las diversas fuentes de financiación, dependiendo de dónde se realizaran los traslados¹⁸.

IX. Conclusión

82. El objetivo general de un marco amplio para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera es el desarrollo de una administración pública internacional verdaderamente global con el más alto grado de rendimiento, capaz de responder con eficacia y eficiencia a la evolución de los mandatos de la Organización.

83. El Secretario General está convencido de que los beneficios de la movilidad solo se lograrán de verdad a través de un sistema planificado. Por ello, el Secretario General solicita que los Estados Miembros estudien a fondo la posibilidad de aprobar el marco original o bien el marco perfeccionado. El Secretario General informará periódicamente sobre los progresos realizados en la aplicación del presente informe, comenzando en el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General.

X. Medidas que debe adoptar la Asamblea General

84. **Se pide a la Asamblea General que apruebe un marco en materia de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera basándose en el marco establecido en [A/67/324/Add.1](#) y en la información proporcionada en el presente informe.**

¹⁸ Según las pautas anteriores, entre el 10% y el 15% de los costos se sufragarían con el presupuesto ordinario. Sin embargo, dado que con el enfoque planificado la intención sería redirigir la pauta de movimiento, esta cifra podría variar.

Anexo I

Resumen de las medidas adoptadas para aplicar las peticiones relativas a la movilidad formuladas por la Asamblea General en su resolución 67/255, sección IV, y las peticiones y recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

A. Asamblea General

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Petición al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar la petición</i>
Resolución 67/255 de la Asamblea General, gestión de los recursos humanos		
Sección IV	Movilidad	
Párrafo 55	Recuerda también los párrafos 19 a 21 del informe del Secretario General (A/67/324/Add.1) y el párrafo 84 del informe de la Comisión Consultiva, observa a este respecto que el alcance de la política de movilidad todavía no se ha determinado, y solicita al Secretario General que continúe ajustando el alcance del marco de movilidad propuesto, sobre la base de las propuestas actuales y teniendo en cuenta el perfil profesional de las Naciones Unidas;	Véase el presente informe.
Párrafo 57 a)	Solicita al Secretario General que le presente para examinarlo, a más tardar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe amplio a fin de ajustar todavía más la política de movilidad propuesta, que debería incluir, entre otros, los siguientes elementos: Datos históricos exactos y fiables sobre las pautas de movilidad del personal;	Véase el anexo II del presente informe.
Párrafo 57 b)	Un análisis detallado de los efectos del marco de movilidad en el sistema de selección y contratación, incluida la contratación externa, así como opciones que puedan mitigar cualquier posible efecto negativo al respecto;	Véanse los párrafos 8 y 9 del presente informe.

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Petición al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar la petición</i>
Párrafo 57 c)	El número y la configuración previstos de las juntas de las redes de empleos y los paneles para casos especiales y sus roles precisos, las funciones y la autoridad de los oficiales de dotación de personal de la red, de los representantes del personal y el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos, teniendo en cuenta la función del Secretario General como más alto funcionario administrativo de la Organización, y el mantenimiento y preservación de la autoridad de la administración para tomar una decisión final sobre las recomendaciones relativas a la colocación y las medidas al respecto, así como mecanismos claros para asegurar la rendición de cuentas de las juntas de redes de empleos, los directores de contratación y el Secretario General, incluso en cuestiones relativas a la distribución geográfica equitativa para cumplir los parámetros de contratación en materia de gestión de los recursos humanos establecidos por la Carta de las Naciones Unidas y la Asamblea General, así como para desempeñar los mandatos;	Véanse los párrafos 17 a 29 del presente informe.
Párrafo 57 d)	Los criterios que utilizará el panel para casos especiales para conceder exenciones de reasignación;	Véanse los párrafos 26 a 29 del presente informe.
Párrafo 57 e)	Un análisis de las repercusiones del marco de movilidad para la paridad entre los géneros, en particular para las mujeres de países en desarrollo, incluido un plan para lograr el objetivo del equilibrio de género;	Véanse los párrafos 50 y 51 del presente informe.
Párrafo 57 f)	Una lista completa del número y tipo de plazas que no estarán sujetas a rotación;	Véase el párrafo 14 del presente informe.

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Petición al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar la petición</i>
Párrafo 57 g)	Un análisis amplio de las consecuencias administrativas y financieras previstas, incluidos los costos directos e indirectos, de la política de movilidad para todos los lugares de destino a mediano plazo, incluidos los costos de capacitación, teniendo en cuenta las pautas de movilidad actuales y en el pasado inmediato, las pautas probables de movilidad basadas en el número total de funcionarios que estarán sujetos a la política y la planificación de la fuerza de trabajo;	Véanse los párrafos 70 a 81 del presente informe.
Párrafo 57 h)	Una estrategia de retención de los conocimientos institucionales, así como un análisis de los efectos que podrían tener en la ejecución de los mandatos el aumento del movimiento y la posible salida de funcionarios, teniendo en cuenta los efectos de los límites mínimos y máximos de ocupación de puestos;	Véase el párrafo 49 del presente informe.
Párrafo 57 i)	Indicadores y metas clave del desempeño cuantificables para los objetivos, como se establece en el marco, incluido un reparto más equitativo de la carga de trabajo y la igualdad de oportunidades para el personal internacional en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles y los lugares de destino donde hay sedes;	Véanse los párrafos 59 a 69 del presente informe.
Párrafo 57 j)	Un análisis del posible efecto de la política de movilidad propuesta en la distribución geográfica del personal;	Véase el párrafo 52 del presente informe.
Párrafo 57 k)	Una evaluación de la carga de trabajo que podría generarse para el sistema de administración de justicia de la Organización de existir reclamaciones relacionadas con la política de movilidad, y propuestas para limitar cualquier carga de esa índole, teniendo en cuenta las obligaciones y responsabilidades derivadas de los arreglos contractuales existentes;	Véanse los párrafos 53 a 58 del presente informe.

<i>Referencia en la resolución</i>	<i>Petición al Secretario General</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar la petición</i>
Párrafo 59	<i>Solicita</i> al Secretario General que detalle y le presente, en su sexagésimo octavo período de sesiones, además del marco de movilidad propuesto, una alternativa que, entre otras cosas, incorpore incentivos y enfoques revisados que promuevan la movilidad geográfica, en especial en familias de empleos orientados al terreno;	Véanse los párrafos 32 a 37 del presente informe.

B. Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

<i>Referencia en el informe de la Comisión Consultiva</i>	<i>Petición/recomendación</i>	<i>Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación</i>
---	-------------------------------	---

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, [A/67/545](#)

Movilidad

Párrafo 70	Dado que el marco propuesto en el informe del Secretario General va más allá de un sistema puramente voluntario, la Comisión considera que se debería haber proporcionado más información y análisis para justificar el cambio a un sistema planificado.	Véanse los párrafos 6 y 48 del presente informe.
Párrafo 71	La Comisión también considera que son necesarias más explicaciones sobre la manera en que el marco propuesto encaja en otras iniciativas de reforma de la gestión en curso.	En la Secretaría se han puesto en marcha cuatro iniciativas de gestión transformadoras y relacionadas entre sí: movilidad, Umoja, las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público y la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno. En su conjunto, estas iniciativas cambiarán la forma en que las Naciones Unidas mantienen relaciones comerciales haciendo que la gestión de los recursos financieros, humanos y físicos sea más racionalizada y estratégica, mejorando la transparencia y los controles internos y, en última instancia, contribuyendo a que la Organización sea verdaderamente mundial y moderna.

*Referencia en el
informe de la
Comisión Consultiva*

Petición/recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación

Párrafo 78	La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que proporcione datos pertinentes, corroborados si fuera necesario por la Junta de Auditores, en el marco del informe amplio mencionado en el párrafo 136.	Véase el anexo II del presente informe.
Párrafo 81	A juicio de la Comisión Consultiva, los efectos del marco propuesto de movilidad y desarrollo profesional variarán según el tipo de nombramiento de los funcionarios (de plazo fijo, continuo o permanente). La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que estudie más a fondo esta cuestión en su próximo informe al respecto.	Véanse los párrafos 11 a 14 del presente informe para el alcance: el marco se aplicará a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes.
Párrafo 84	Sin embargo, la Comisión manifiesta su decepción al saber que el Secretario General no definió mejor el alcance de su propuesta determinando el número y el tipo exacto de puestos, habida cuenta de la trascendencia de este aspecto del marco propuesto para su eficacia general. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que complete esa labor con carácter prioritario y que presente los resultados a la Asamblea en su próximo informe sobre esta cuestión.	Véase el párrafo 14 del presente informe.

Párrafo 87

La Comisión Consultiva considera que si bien el marco de movilidad y desarrollo profesional propuesto por el Secretario General puede contribuir a aliviar la situación de los funcionarios del Cuadro Orgánico que han prestado servicios en lugares de destino difíciles durante largos períodos de tiempo sin poder moverse, no resuelve la cuestión de la distribución de la carga del servicio en lugares de destino difíciles, dado que la mayoría de los puestos del Servicio Móvil se encuentran en lugares de destino de las categorías D y E y que por consiguiente el personal que ocupa esos puestos tiene oportunidades limitadas de salir de esos lugares de destino. Si bien reconoce que puede proporcionar algún alivio a los funcionarios del Servicio Móvil si pueden cambiar de lugar de destino, aunque sea trasladándose de un lugar de la categoría D o E a otro de distinta categoría, la Comisión considera que debería estudiarse más detenidamente este aspecto de la propuesta.

Véase el párrafo 65 del presente informe.

Dado que la categoría de personal del Servicio Móvil se concibió para el servicio sobre el terreno, el movimiento de personal en esa categoría de hecho se limita en su mayoría a lugares de destino sobre el terreno.

No obstante, la distribución real del personal en la categoría del Servicio Móvil entre lugares de destino aptos para familias y no aptos para familias (en junio de 2012, 2.599 funcionarios del Servicio Móvil prestaban servicios en lugares de destino de las categorías D y E, mientras que 1.521 funcionarios del Servicio Móvil prestaban servicios en lugares de destino de las categorías H, A, B y C) no significa que no se vaya a producir reparto de la carga en el caso del personal de esa categoría. Simplemente les llevará más tiempo del que les llevaría a los funcionarios del Cuadro Orgánico cambiarse de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias, dado que hay menos puestos en lugares de destino aptos para familias para el personal del Servicio Móvil (de ahí la meta del 30% referida en el párrafo 65 para el personal del Servicio Móvil que haya pasado 5 años o más en un lugar de destino difícil).

Párrafo 88

La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, al adoptar decisiones en materia de selección y con efecto inmediato, dé prioridad entre los candidatos internos, al personal que ha prestado servicios en lugares de destino difíciles durante largo tiempo sin poder trasladarse, y que proponga posteriormente a la Asamblea las medidas adicionales que considere necesarias para resolver esta situación en el contexto de su próximo informe sobre esta cuestión.

Los debates en la Asamblea General indicaron que no existía consenso respecto a esta recomendación. Por lo tanto, se aborda en el contexto de la propuesta actual (véase el párrafo 24 del presente informe) para su posterior examen por la Asamblea.

Referencia en el
informe de la
Comisión Consultiva

Petición/recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación

Párrafo 92	En cuanto al límite mínimo... la Comisión opina que un año no es suficiente para que los funcionarios desarrollen plenamente sus capacidades en un nuevo puesto. También puede dar lugar a un nuevo aumento de las tasas de rotación de personal, especialmente en las misiones de mantenimiento de la paz, donde recientemente han comenzado a disminuir (véase A/66/718 , párrs. 42 y 43) y, si no se dispone de sistemas idóneos para la transferencia de conocimientos se produciría una erosión concomitante de la memoria institucional.	Véase el párrafo 49 del presente informe.
Párrafo 96	La Comisión Consultiva considera que se necesitan más precisiones sobre el número previsto y la configuración de las redes de empleos y sobre la manera en que se introducirían progresivamente. También se necesita más información sobre la manera en que se establecerían los equipos de oficiales de dotación de personal de la red, así como una explicación más detallada sobre su función precisa y facultades. La Comisión también considera importante que se definan con claridad los requisitos de movilidad propios de las redes antes de que se adopte una decisión definitiva acerca del marco propuesto. En tal sentido, la Comisión reitera su observación de que un sistema idóneo de planificación de la fuerza de trabajo, incluido un repertorio de las competencias, facilitaría en gran medida este trabajo.	Véanse los párrafos 13 y 30 del presente informe para información sobre las redes de empleos y la forma en que se introducirán gradualmente y los párrafos 17 a 25 para los detalles adicionales solicitados.

Párrafo 100	La Comisión Consultiva reconoce que se necesita un sistema para dar prioridad a determinadas categorías de candidatos internos en la selección y reasignación del personal interno para que el marco propuesto de movilidad y desarrollo profesionales alcance sus objetivos establecidos (véase también el párr. 88). Sin embargo, la Comisión no tiene en claro la manera en que se integrarán los ascensos en el nuevo proceso de selección y reasignación propuesto y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que se explaye sobre este aspecto del marco propuesto en su próximo informe sobre el asunto.	Véase el párrafo 17 del presente informe.
Párrafo 103	A la Comisión Consultiva le preocupan seriamente los posibles efectos de la propuesta actual sobre contratación externa y, por extensión, sobre la selección basada en el mérito, la representación geográfica y el equilibrio de género. ... En vista de esas inquietudes, y de las numerosas decisiones de la Asamblea General sobre esta cuestión, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que ajuste su propuesta para garantizar que los candidatos externos tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección y nombramiento para ocupar puestos en la Secretaría.	Véanse los párrafos 4, 8, 9 y 50 a 52 del presente informe.
Párrafo 110	Teniendo en cuenta el potencial del nuevo sistema propuesto de selección y reasignación para cambiar la función de los directores, la Asamblea General tal vez desee invitar al Secretario General a que siga reflexionando sobre el papel de los distintos directores de contrataciones en el proceso propuesto con el fin de asegurar que sigan teniendo una participación directa, y por lo tanto sean responsables de la selección del personal que llevará a cabo los programas de trabajo sustantivos de sus oficinas.	Véanse los párrafos 21 y 23 del presente informe.

*Referencia en el
informe de la
Comisión Consultiva*

Petición/recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación

Párrafo 111	Con respecto a la participación de los representantes del personal en las juntas de las redes de empleos, la Comisión Consultiva reconoce la necesidad de un proceso participativo que incluya al personal con el fin de, entre otras cosas, fomentar la confianza en la integridad del nuevo sistema propuesto de selección y reasignación. No obstante, a juicio de la Comisión, y dado que el Secretario General no ha presentado ninguna prueba en contrario, el sistema actual de órganos centrales de examen, que incluye a representantes del personal, es adecuado para garantizar la transparencia y la integridad de ese proceso. La Comisión Consultiva no cree que la participación de los representantes del personal en las juntas de las redes de empleos redunde en beneficio de la Organización, por lo que recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ajuste su propuesta para incluir un mecanismo para la participación de representantes del personal que sea similar al sistema actual de órganos centrales de examen.	Véase el párrafo 10 del presente informe.
Párrafo 112	En ese contexto, la Comisión considera que será importante asegurarse de que se definan con claridad el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos y de que tengan una base jurídica sólida.	Véanse los párrafos 17 a 29 del presente informe, cuyo contenido se detallará más ampliamente si se acepta la propuesta.
Párrafo 116	Las inquietudes de la Comisión respecto de la participación de representantes del personal en las juntas de las redes de empleos (véase el párr. 111) se aplican por igual al grupo encargado de las dificultades especiales. La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que ajuste este aspecto de su propuesta.	Véase el párrafo 28 del presente informe.

Párrafo 122	La Comisión Consultiva toma conocimiento de las posibles limitaciones de capacidad dentro de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que también participa activamente en otros aspectos del programa de reforma de los recursos humanos (véase la sección II), y recuerda que el módulo de recursos humanos del sistema de planificación de los recursos institucionales no se pondrá en marcha hasta fines de 2015, es decir, una vez que haya concluido la fase preparatoria (véase el párr. 39). La Comisión considera, pues, que será esencial recurrir a la capacidad de recursos humanos existente a nivel mundial para asegurarse de que, si la Asamblea General aprueba la propuesta del Secretario General, esta se aplicará sin necesidad de recurrir a recursos adicionales.	Véanse los párrafos 77 y 78 del presente informe.
Párrafo 129	La Comisión toma conocimiento de la información indicativa sobre los costos que el Secretario General le ha proporcionado en respuesta a sus solicitudes y destaca que los costos directos del marco propuesto a que se hace referencia en el párrafo 126 no son ni una predicción ni una estimación, sino que se basan en un panorama concreto que podría cambiar. En vista de sus observaciones formuladas en el párrafo 78, la Comisión Consultiva duda de la fiabilidad de la información utilizada para calcular el número de funcionarios que se prevé que se trasladen de lugar de destino anualmente (véase el párr. 125 b)).	Véanse los párrafos 71 a 81 y el anexo II del presente informe.

*Referencia en el
informe de la
Comisión Consultiva*

Petición/recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación

Párrafo 130	La Comisión Consultiva estima que el informe del Secretario General debería haber ofrecido un análisis mucho más completo de los costos totales, directos e indirectos, del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, en el que se debían haber tenido en cuenta las actuales pautas de movilidad y la planificación de la fuerza de trabajo. Un análisis semejante habría permitido a la Comisión realizar una evaluación más fiable de la medida en que esos gastos se podrían sufragar con los recursos aprobados. La Comisión Consultiva recomienda, pues, que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya en su próximo informe sobre la cuestión un cálculo detallado de los costos totales del marco propuesto. La Comisión Consultiva pone de relieve la importancia de un mecanismo sólido de supervisión para hacer un seguimiento de los costos efectivos del marco.	Véanse los párrafos 71 a 81 del presente informe.
Párrafo 132	La Comisión Consultiva está de acuerdo con el Secretario General en que harían falta indicadores del desempeño para medir la repercusión del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera. La Comisión considera, no obstante, que los indicadores propuestos por el Secretario General deben refinarse más para permitir una evaluación adecuada del desempeño.	Véanse los párrafos 59 a 69 del presente informe.

Párrafo 133

La Comisión recomienda, pues, que se refine el indicador 1 a fin de incluir las tasas de vacantes establecidas como objetivo para cada una de las oficinas y operaciones sobre el terreno, con respecto a las cuales se puedan medir los progresos realizados.

...

La Comisión recomienda, pues, que se siga refinando el indicador 2 para reflejar el tiempo que han pasado los funcionarios en lugares de destino concretos, de modo que también se pueda medir el número de traslados entre los lugares de la misma categoría.

....

Por último, con respecto al indicador 3, la Comisión Consultiva recomienda que para medir la movilidad geográfica del personal directivo superior se utilicen los datos registrados en todos los sistemas de información sobre los recursos humanos, no solo en el IMIS.

Con fines de gestión, el objetivo es lograr una mayor uniformidad de las tasas de vacantes en toda la Organización, en lugar de centrarse en tasas de vacantes específicas por entidad.

El indicador 2 tiene por finalidad promover una mejor pauta de movimiento entre los lugares de destino difíciles y los que no lo son.

En la medida en que los sistemas lo permitan, la Secretaría se dedicará a medir la movilidad geográfica del personal directivo superior una vez que se haya aplicado la política de movilidad.

Párrafo 134

La Comisión Consultiva también considera que otros indicadores del desempeño adicionales pueden ser útiles para medir, entre otras cosas, la repercusión del marco para los perfiles de cualificaciones de los funcionarios, las tasas de movimiento de personal (véase también el párr. 92) y la efectividad de la ejecución del mandato. La Asamblea General tal vez desee solicitar al Secretario General que formule esos indicadores adicionales y se los presente en el contexto de su próximo informe sobre la cuestión.

Véanse los nuevos indicadores 4 y 5 en los párrafos 61 y 62 y 67 a 69 del presente informe.

Referencia en el
informe de la
Comisión Consultiva

Petición/recomendación

Medidas adoptadas para aplicar la petición/recomendación

Párrafo 136

La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga elaborando y refinando los aspectos del marco destacados en los párrafos 71, 78, 81, 84, 87, 96, 100, 103, 110 a 112, 116, 130, 133 y 134.

Véase el presente informe.

En vista de la intención del Secretario General de comenzar a aplicar el marco propuesto el 1 de enero de 2015, la Comisión recomienda también que la Asamblea solicite al Secretario General que le presente, para su examen, lo antes posible y a más tardar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe amplio sobre la propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera en el que se aborden las cuestiones planteadas por la Comisión, incluida la necesidad de más información y análisis para justificar el paso de un sistema puramente voluntario a un sistema gestionado de la movilidad.

Véase el presente informe.

Como se indica en el párrafo 88, la Comisión Consultiva considera que las medidas para mejorar la situación de los funcionarios que han prestado servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante largos períodos de tiempo sin poder trasladarse no dependen de que la Asamblea apruebe la propuesta actual del Secretario General.

Los debates en la Asamblea General indicaron que no existía consenso respecto a esta recomendación. Por lo tanto, se aborda en el contexto de la propuesta actual (véase el párrafo 24 del presente informe) para su posterior examen por la Asamblea.

Anexo II

Pautas de movilidad actuales

1. Ambos marcos, el original y el perfeccionado, que ofrecen un sistema de movilidad planificada, aspiran a modificar las pautas actuales de movimiento del personal en la Secretaría. Como se expone a continuación, un análisis de los datos disponibles (solicitado por la Asamblea General en su resolución 67/255, párr. 57, letra a)) revela que el problema de la Secretaría no es que el personal no tenga movilidad. De hecho, el personal se traslada, en algunos casos con frecuencia. El problema, más bien, es que la Organización no planifica cuándo y a dónde se traslada el personal ni marca directrices al respecto, ya que la dotación de personal de cada puesto se considera por separado. El resultado es que parte del personal no cambia nunca de puesto y mientras unos circulan por lugares de destino “fáciles”, muchos otros se quedan “estancados” en lugares de destino más difíciles. Sin embargo, cada traslado de personal cuesta dinero a la Organización y cuando estos traslados no conducen a una dotación de personal estratégica y desatienden la necesidad de reparto de la carga, los fondos de la Organización no se invierten con eficacia.

2. Los datos disponibles ponen de manifiesto varias pautas de movimiento que se derivan del hecho de tomar decisiones de forma independiente y por separado. En primer lugar, el número de traslados de lugar de destino puede variar mucho de un año a otro. En segundo lugar, el personal que cambia de lugar de destino tiende a trasladarse al mismo tipo de lugar de destino del que procede, con lo que la mayoría de los movimientos se realizan entre las sedes o de un lugar de destino no apto para familias a otro.

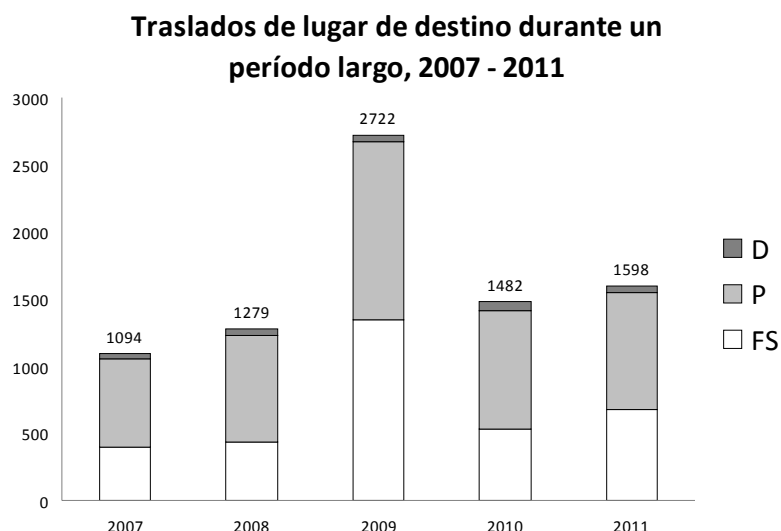
3. Durante los últimos cinco años, el número de traslados de lugar de destino durante un período ha variado mucho de un año a otro. De media, se han producido 1.635 traslados durante un período largo iniciados por personal de contratación internacional en el transcurso de cada uno de los últimos 5 años. El gráfico I que aparece a continuación muestra el número de traslados de lugar de destino durante un período largo iniciados por el personal del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil en cada año civil. Debido a las reformas contractuales que tuvieron lugar en 2009, en este análisis se han incluido todos los tipos de contratos. Además, antes de las reformas contractuales, muchos funcionarios tenían nombramientos limitados y cuando cambiaban de entidad lo hacían mediante la separación del servicio y la renovación del nombramiento. Por lo tanto, se han incluido los cambios de lugar de destino que se produjeron mediante separación del servicio y renovación del nombramiento en los que dicha renovación se realizó en un plazo de 60 días. La cifra de 2009 es excepcionalmente alta porque varios acontecimientos específicos provocaron que un número considerable de funcionarios de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán, la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq y la Misión de las Naciones

^a Los “traslados durante un período largo” son traslados de un año o más. Es preciso que un traslado dure más de un año para que compute a efectos de los requisitos actuales de traslado lateral y los cálculos de nombramiento continuo.

Unidas en la República Centroafricana y el Chad se trasladara de la oficina principal a otras oficinas en el marco de la misma misión. Sin embargo, la cifra de 2009 no se ha excluido del promedio porque cabe suponer que es posible que alguna vez se produzcan otras fluctuaciones similares.

Gráfico I

Traslados de lugar de destino durante un período largo por personal del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil, 2007-2011



Fuente: Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS).

4. El gráfico II que aparece a continuación muestra la dirección de los traslados de lugar de destino durante un período largo por el personal del Cuadro Orgánico en el período 2007-. Se ha indicado la clasificación de la ... de los lugares de destino a los que se trasladaron los funcionarios: la primera barra de la izquierda muestra todos los traslados desde lugares de destino H durante ese período, ya sea a otro lugar de destino H (la parte inferior de la barra), a un lugar de destino A (la segunda parte de la barra), etc.

5. Los datos indican que el personal que se encuentra en lugares H tiende a trasladarse a otros lugares H y el personal en lugares D y E tienden a trasladarse a otros lugares D y E. El objetivo de una política de movilidad planificada es cambiar esta pauta para garantizar que los cambios de lugar de destino (que tienen un costo directo para la Organización) promuevan los objetivos de movilidad: maximizar la distribución de la carga en las esferas funcionales pertinentes y transferir

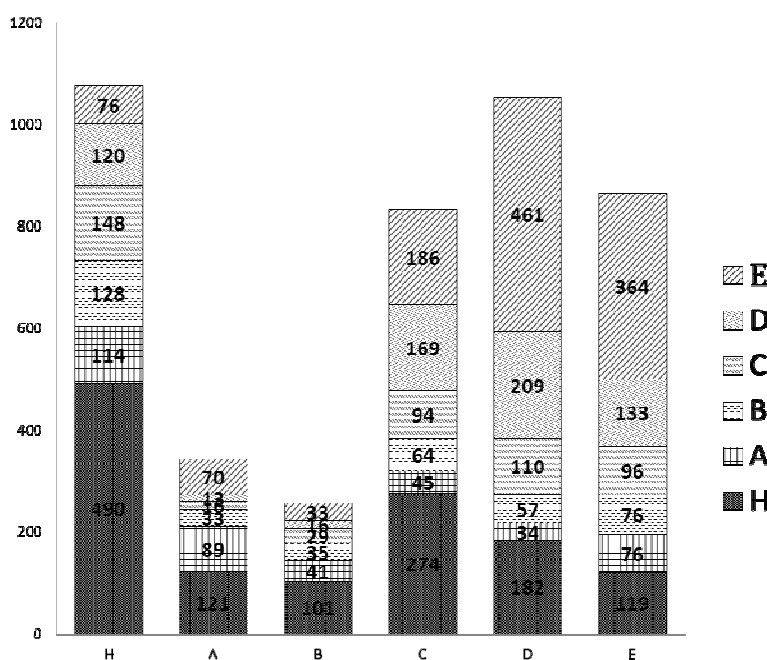
- ^b Algunos traslados no se han podido incluir porque no se ha registrado información sobre la dificultad en el Sistema Integrado de Información de Gestión.
- ^c La Comisión de Administración Pública Internacional ha clasificado todos los lugares de destino en seis categorías: H, A, B, C, D y E. Los lugares de destino de categoría H son las sedes y también lugares específicos donde las Naciones Unidas no cuentan con programas de desarrollo o asistencia humanitaria, o lugares 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.

conocimientos entre las operaciones sobre el terreno y las sedes. Un cambio que se pretende conseguir en la pauta observada sería que se trasladara un mayor número de funcionarios de asuntos políticos y de derechos humanos entre las misiones sobre el terreno y las sedes, en lugar de hacerlo principalmente entre las misiones sobre el terreno. Otro cambio conveniente en la tendencia actual sería que una mayor cantidad de funcionarios de asuntos económicos se trasladara entre las comisiones regionales (muchas de las cuales están en lugares de destino A y B) y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (en un lugar de destino H).

Gráfico II

Traslados de lugar de destino durante un período largo iniciados por el personal del Cuadro Orgánico, 2007-2011

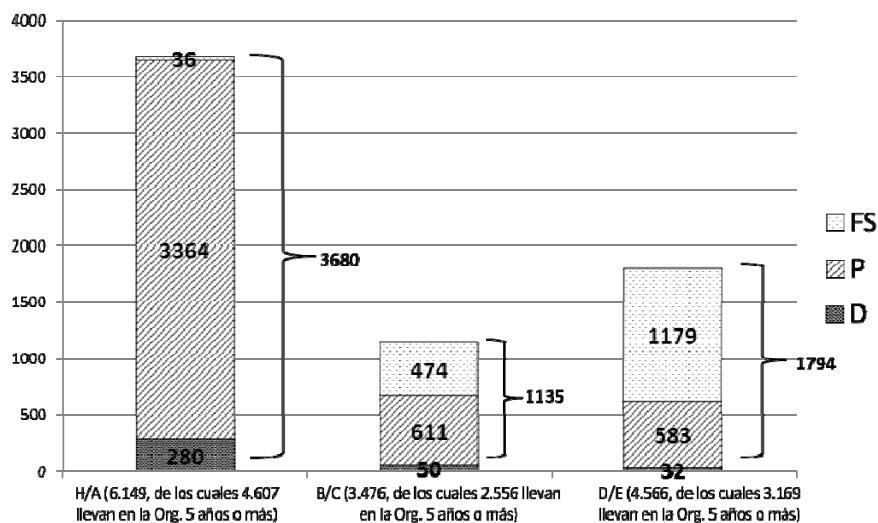
4.422 traslados de lugar de destino durante un período largo (personal del Cuadro Orgánico), 2007-2011



6. Los datos indican que una cantidad considerable de funcionarios tiende a permanecer en lugares de destino de la misma dificultad durante períodos prolongados. A continuación, el gráfico III ilustra esta tendencia. El número de la parte superior de cada columna muestra el total de funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil que, aunque es posible que hayan cambiado de puesto o lugar de destino, han permanecido en el mismo nivel de dificultad durante cinco años o más. El número de la parte inferior indica el total de funcionarios en esas categorías de dificultad y, dentro de este, el número de funcionarios que han permanecido con la Organización durante cinco años o más. Los datos demuestran que, del personal que ha permanecido con la Organización durante 5 años o más, el 57% de quienes se encuentran en lugares D o E ha estado en lugares de destino de estas categorías durante 5 años como mínimo. De quienes están en lugares B o C, el 44% ha permanecido ahí durante al menos 5 años y lo mismo sucede al 80% del personal en los lugares H y A.

Gráfico III

Personal del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil que ha prestado servicios en un lugar de destino de la misma categoría de dificultad durante cinco años o más

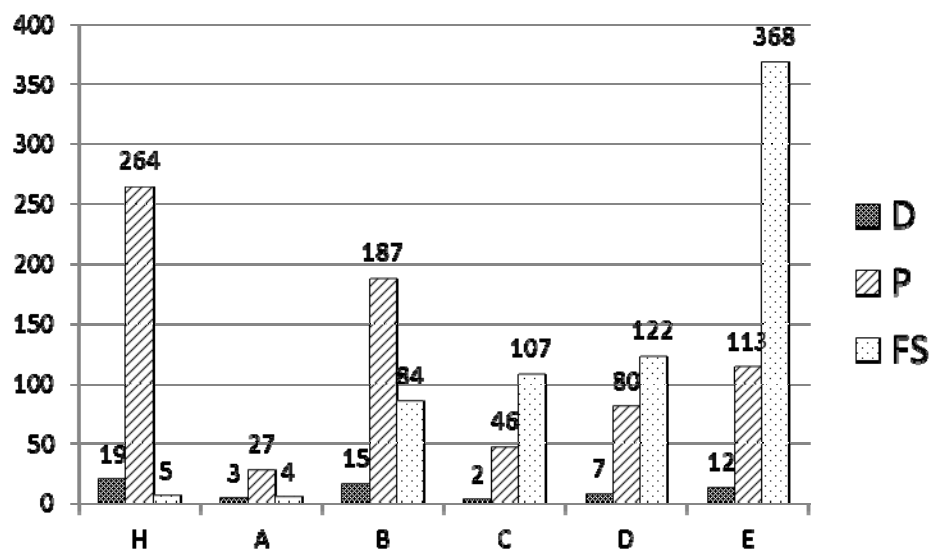


Fuente: IMIS, a 31 de mayo de 2013.

7. Los datos disponibles también indican que hay algunos funcionarios que nunca cambian de puesto. El gráfico IV muestra que, de los 14.191 funcionarios que estarían sujetos a la política de movilidad, al menos 1. (el 10,3%) han superado los límites propuestos de permanencia máxima en los puestos (7 años en lugares H y A, 4 años en lugares B y C y 3 años en lugares D y E).

^d Es probable que esta cifra sea mayor porque los datos no muestran cuándo el número de puestos de un funcionario solamente varía por motivos administrativos (por ejemplo, presupuestarios).

Gráfico IV
Número de funcionarios que superan los límites propuestos de permanencia
máxima en los puestos



Fuente: IMIS, a 31 de mayo de 2013.