Naciones Unidas A/68/601

Asamblea General

Distr. general
17 de noviembre de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones
Tema 139 del programa
Gestión de los recursos humanos

Lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable

Movilidad

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General titulado "Lograr una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable: movilidad" (A/68/358), en el que el Secretario General presenta una versión perfeccionada del marco propuesto para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil, además de una propuesta alternativa. En ese informe, el Secretario General responde a las disposiciones pertinentes de la resolución 67/255 de la Asamblea General relativas a la propuesta inicial que figuraba en su informe sobre la movilidad de 21 de agosto de 2012 (A/67/324/Add.1). Las observaciones de la Comisión Consultiva sobre la propuesta inicial del Secretario General figuran en su informe sobre la gestión de los recursos humanos de 14 de noviembre de 2012 (A/67/545, párrs. 68 a 136). Durante su examen del informe más reciente sobre la movilidad, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información y aclaraciones adicionales, incluidas las respuestas por escrito que se recibieron el 11 de octubre de 2013. La Comisión Consultiva también recibió observaciones por escrito sobre el informe del Secretario General del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas de la Sede, el Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y el Sindicato del Personal de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico.

Nota: A los fines del presente documento, se considerará que todas las menciones de cargos pueden referirse por igual a hombres y mujeres.

Se ruega reciclar

II. Antecedentes

2. En su resolución 67/255, la Asamblea General acogió con beneplácito el compromiso del Secretario General de elaborar una política de movilidad planificada para asegurar que la Organización fuera más capaz de desempeñar los mandatos diversos y complejos encomendados por los Estados Miembros (párr. 51). Asimismo, la Asamblea observó que el objetivo general del marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios propuesto por el Secretario General era crear una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable a fin de cumplir efectivamente los mandatos encomendados por los Estados Miembros y fomentar los conocimientos y capacidades del personal (párr. 53). La Asamblea decidió que la movilidad entrañaba para el funcionario un cambio o una combinación de cambio en su rol, funciones, departamento o lugar de destino, o su traslado desde la Secretaría a un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas, o desde un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas a la Secretaría (párr. 56).

3. En su resolución 67/255, la Asamblea General reafirmó también el principio de no discriminación contra la contratación externa, y destacó la importancia de asegurar oportunidades para que se considerara a candidatos externos en la selección y contratación (párr. 54). La Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara en su sexagésimo octavo período de sesiones un informe amplio, con el fin de ajustar todavía más la política de movilidad propuesta, en el que abordara, entre otras cosas, los distintos aspectos expuestos en los apartados a) a k) del párrafo 57 de la resolución (párr. 57). Por otro lado, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara una propuesta alternativa que, entre otras cosas, incorporara incentivos y enfoques revisados que promovieran la movilidad geográfica, en especial en los grupos profesionales orientados al terreno (párr. 59).

4. En su informe más reciente sobre la movilidad, el Secretario General presenta dos opciones: una propuesta perfeccionada y una propuesta alternativa.

5. Con arreglo a la propuesta perfeccionada, todos los funcionarios de contratación internacional estarían sujetos a movimientos periódicos mediante la aplicación de límites para la permanencia en los puestos, que estarían vinculados a la clasificación de los lugares de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida, y de un programa de reasignación lateral planificada, en el que los funcionarios en activo solicitarían un conjunto de puestos ocupados. El Secretario General destaca dos diferencias claves respecto de la propuesta inicial: a) las vacantes[1] se anunciarían y estarían abiertas a solicitudes de candidatos internos y externos; y b) la composición de las juntas de las redes de empleos mantendría y preservaría la autoridad de la administración para tomar una decisión final sobre las recomendaciones relativas a la colocación y las medidas al respecto, por lo que se había modificado el papel de los representantes del personal (A/68/358, párrs. 4 y 10). En las secciones VI, VII y VIII de su informe, el Secretario General responde a las solicitudes de información adicional formuladas por la Asamblea General en relación con los conocimientos institucionales, la paridad entre los géneros, la distribución geográfica, la administración del sistema de justicia, los indicadores de la ejecución y los costos asociados a la aplicación de la propuesta perfeccionada.

[1] Se refieren a puestos nuevos o a puestos que no están ocupados porque su titular se ha jubilado, ha sido separado del servicio o ha sido seleccionado para ocupar otra vacante.

6. Por lo que se refiere a la propuesta alternativa solicitada por la Asamblea General (resolución 67/255, párr. 59), el Secretario General presenta una propuesta que está basada en incentivos, en vez de en límites para la permanencia en los puestos, y cuyo objetivo es promover la movilidad geográfica, en particular en las familias de empleos orientados al terreno. Con arreglo a la propuesta alternativa, se alentaría la movilidad del personal mediante el requisito de un traslado geográfico para poder optar al ascenso a la categoría P-5 y el requisito de un segundo traslado geográfico para poder optar a los niveles D-1 y D-2 (A/68/358, párr. 34). Por otro lado, el personal en puestos que pertenezcan a familias de empleos en las que más del 30% del personal se encuentre en lugares de destino de las categorías C, D o E[2] estaría obligado a prestar servicios en esos lugares a fin de poder optar a puestos de la categoría P-5 y superiores. De igual modo, para 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 la 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 (*ibid*., párr. 35). Con el fin de fomentar la movilidad del personal, se seguirían permitiendo los derechos de retención sobre los puestos (al igual que en el sistema vigente), pero solo durante un período de dos años a fin de aligerar la carga administrativa que generan los derechos de retención por períodos cortos (*ibid*., párr. 36). Al igual que en la propuesta perfeccionada, las juntas de las redes de empleos o la junta superior de examen formularían las recomendaciones de selección, en vez de los distintos directores de contratación (*ibid*., párr. 37). Todos los puestos disponibles se anunciarían durante procesos de dotación de personal y estarían abiertos a candidatos internos y externos (*ibid*.).

7. El Secretario General expone sus opiniones sobre los posibles beneficios de la propuesta perfeccionada en la sección V de su informe (*ibid*., párrs. 38 a 48). En el párrafo 48 del informe, expresa ciertas reservas respecto de la propuesta alternativa.

III. Observaciones generales

8. **La Comisión Consultiva sigue expresando su apoyo a la promoción de la movilidad del personal**.

9. **La Comisión acoge con beneplácito los esfuerzos realizados por el Secretario General para elaborar la propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa en atención de las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución 67/255**.

10. **Asimismo, la Comisión toma nota de los esfuerzos realizados para responder a las solicitudes de información adicional formuladas por la Asamblea General en el párrafo 57 de esa resolución**.

11. **La Comisión Consultiva considera positivamente el único aspecto común de la propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa presentadas por el**

[2] La Comisión de Administración Pública Internacional ha clasificado los lugares de destino en seis categorías: H, A, B, C, D y E. Los lugares de destino H son aquellos en que hay sedes y otros que se consideran similares a ellos, en los que las Naciones Unidas no tienen programas de desarrollo o asistencia humanitaria o que están situados en países que son miembros de la Unión Europea. Los lugares de destino A a E se consideran lugares de destino sobre el terreno y están clasificados con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida en cada uno de ellos.

Secretario General, a saber, las juntas de las redes de empleos, y cree que ese aspecto podría contribuir al desarrollo de un marco de movilidad viable para la Organización. A ese respecto, la Comisión no se opone al establecimiento de dichas juntas, con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos siguientes.

12. **La Comisión Consultiva recomienda que se adopte la propuesta alternativa presentada por el Secretario General, con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos siguientes**.

13. **La Comisión Consultiva considera que, antes de proceder a la introducción de esos cambios, se deben adoptar medidas transitorias adecuadas para su introducción y aplicación al personal en activo**.

IV. La propuesta perfeccionada y la propuesta alternativa sobre la movilidad

Candidatos externos

14. En su informe sobre la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva observó que, según la propuesta inicial del Secretario General sobre la movilidad, en el proceso de presentación de candidaturas se daría prioridad al personal interno que cumpliera las condiciones para cubrir las plazas, entendiendo que ello facilitaría la movilidad geográfica y funcional, contribuiría a proporcionar cierto alivio a los funcionarios que trabajaban en lugares de destino difíciles y ayudaría al personal de las misiones en proceso de reducción a encontrar otro puesto adecuado (A/67/545, párrs. 97 a 99). El Secretario General indicó que, con arreglo al marco propuesto, los candidatos externos se tendrían en cuenta únicamente si no hubiese ningún candidato interno apropiado (A/67/324/Add.1, párr. 31).

15. La Comisión Consultiva expresó seria preocupación por los posibles efectos que esa propuesta podía tener sobre la contratación externa y, por extensión, sobre la selección basada en el mérito, la representación geográfica y el equilibrio de género. En opinión de la Comisión, si la capacidad de la Organización para atraer nuevos talentos se viera limitada por la necesidad de colocar primeramente a los candidatos internos, existía el riesgo de que la Secretaría quedara "cerrada" para los candidatos externos (A/67/545, párr. 103). La Asamblea General aprobó la recomendación de la Comisión a ese respecto y reafirmó el principio de no discriminación contra la contratación externa y destacó la importancia de asegurar oportunidades para que se considerara a los candidatos externos en la selección y contratación, a fin de evitar la posibilidad de limitar la capacidad de la Organización para seleccionar a los mejores candidatos a partir de una base geográfica lo más amplia posible (resolución 67/255, párr. 54).

16. Con arreglo a la propuesta perfeccionada, todas las vacantes serían ocupadas por candidatos externos e internos seleccionados mediante anuncios de vacantes de puestos genéricos o específicos (A/68/358, párr. 9). Las juntas de las redes de empleos también podrían cubrir las vacantes basándose en las listas de candidatos preseleccionados, tanto internos como externos (*ibid*.). Además, se llevaría a cabo un proceso interno de reasignación lateral, en el que los funcionarios en activo solicitarían un conjunto de puestos ocupados de la misma categoría (*ibid*., párr. 18 b)). Los funcionarios que participarían en este proceso serían los que hubieran

alcanzado su límite máximo de permanencia en los puestos o que hubieran prestado servicios durante al menos un año en su asignación actual y hubieran decidido participar (*ibid*.). El Secretario General indica que la propuesta perfeccionada garantizaría mayores oportunidades para los solicitantes externos que la propuesta inicial, aunque también añade que es difícil calcular la forma en que esta política repercutiría en la contratación externa porque no se puede predecir con exactitud el número de vacantes disponibles de un año para otro (*ibid*., párr. 9).

17. **La Comisión Consultiva observa que, si bien en la propuesta perfeccionada se procura abordar la cuestión de la igualdad de oportunidades entre los candidatos externos e internos, los candidatos externos siguen estando en una situación de considerable desventaja debido a que las vacantes creadas por el traslado lateral de funcionarios se llenarían con candidatos internos mediante el proceso de reasignación planificada propuesto. La Comisión reconoce los problemas que supone establecer un sistema de rotación obligatoria y al mismo tiempo mantener la igualdad de oportunidades para los candidatos externos. Sin embargo, en opinión de la Comisión, la propuesta perfeccionada del Secretario General sigue sin ajustarse a las directrices de la Asamblea General sobre el tema**.

18. **A ese respecto, la Comisión Consultiva recuerda las observaciones que formuló en el contexto de su examen del informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría acerca de la falta de mejora en la incorporación de personal de países no representados o insuficientemente representados y la necesidad de mejorar la representación de las mujeres en la Organización, en particular en las categorías superiores (A/68/523, párrs. 9 a 11). La Comisión recuerda que la Asamblea General destacó recientemente la importancia de asegurar oportunidades para los candidatos externos a fin de evitar la posibilidad de limitar la capacidad de la Organización para seleccionar a los mejores candidatos a partir de una base geográfica lo más amplia posible (resolución 67/255, párr. 54)**.

19. **La Comisión considera que las propuestas para alentar la movilidad interna, aun siendo necesarias para incentivar los traslados y la promoción de las perspectivas de carrera del personal en activo, no deben afectar negativamente a los esfuerzos para revitalizar la Organización mediante la incorporación de nuevos talentos procedentes del exterior en todos los niveles**.

20. La propuesta alternativa presentada por el Secretario General no incluye la imposición de límites máximos para la permanencia en los puestos ni un proceso de reasignación lateral planificada en el que únicamente participen candidatos internos. **A ese respecto, la Comisión Consultiva considera que, al mantener la posibilidad de que los candidatos externos participen en los procesos para llenar todas las vacantes, la propuesta alternativa no repercutiría negativamente en los esfuerzos desplegados por la Organización para atraer candidatos externos. Por consiguiente, la propuesta alternativa aseguraría la igualdad de oportunidades entre los candidatos internos y externos**.

Costos directos e indirectos asociados a la aplicación del nuevo marco de movilidad

21. La Asamblea General solicitó un análisis amplio de los costos de la política de movilidad propuesta (resolución 67/255, párr. 57 g)), tal como había recomendado la Comisión Consultiva en sus observaciones sobre la propuesta inicial del Secretario General (A/67/545, párrs. 129 y 130). En ese informe, la Comisión indicó que 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, teniendo en cuenta las pautas de movilidad y planificación de la fuerza de trabajo actuales, permitiría a la Comisión realizar una evaluación más fiable de la medida en que esos gastos se podrían sufragar con los recursos aprobados. La Comisión también puso de relieve la importancia de contar con un mecanismo sólido de supervisión para hacer un seguimiento de los costos efectivos del marco aprobado.

22. En el contexto de su examen de la propuesta inicial del Secretario General sobre la movilidad, se proporcionó a la Comisión Consultiva un cálculo indicativo de las estimaciones de costos del marco propuesto para la movilidad sobre la base de una serie de hipótesis (A/67/545, párrs. 125 y 126). No obstante, la Comisión observó que la información sobre los costos directos que se le había presentado no era ni una predicción ni una estimación, sino que estaba basada en un panorama concreto que podría cambiar. La Comisión expresó también dudas respecto de la fiabilidad de la información utilizada para calcular el número de funcionarios que se preveía que se trasladarían de lugar de destino anualmente (*ibid*., párr. 129).

23. En su informe más reciente sobre la movilidad, el Secretario General presenta un ejemplo ilustrativo de los costos asociados al traslado de un funcionario (A/68/358, párr. 72) y dice que el costo indicativo de un traslado geográfico en el seno de la Organización asciende a unos 88.000 dólares (*ibid*., párr. 73). Esa cifra refleja el costo promedio generado una sola vez de la movilidad geográfica de un funcionario durante el período de la asignación (60.000 dólares), tal como se establece en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/67/30), más los costos recurrentes de la movilidad geográfica durante el período de la asignación (28.000 dólares) que incluyen el componente sustitutivo de los gastos de mudanza y la prestación por movilidad. Esos promedios están basados en asignaciones cuya duración oscila entre dos y cinco años y tienen en cuenta la clasificación del lugar de destino en el que presta servicios el funcionario. Los costos para el personal del Cuatro Orgánico y los puestos de Director se han calculado sobre la base de la remuneración de un funcionario de la categoría P-4 (escalón 6) y los del personal del Servicio Móvil sobre la base de la remuneración de un funcionario de la categoría FS-4 (escalón 6).

24. En cuanto a los costos indirectos asociados a la aplicación del marco de movilidad planificada, en el informe del Secretario General se indica que puede haber repercusiones en lo que respecta a una mayor sistematización de la gestión y transferencia de conocimientos, la capacitación, la orientación inicial y el apoyo al personal, pero se aclara que no se espera que ello dé lugar a necesidades de recursos o gastos administrativos adicionales (A/68/358, párrs. 74 a 78). El Secretario General informa también de que 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 (*ibid*., párr. 78).

25. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General de presentar un análisis amplio de los costos, el Secretario General informa de que se espera que el promedio de costos en el futuro sea igual al existente hoy en día (*ibid*., párr. 80) y que, en los cinco años comprendidos entre 2007 y 2011, hubo un promedio anual de 1.635 traslados solicitados por el personal del Cuadro Orgánico, la categoría de Director y el Servicio Móvil (*ibid*., párrs. 3 y 79). No obstante, también especifica que el número de traslados entre lugares de destino puede variar mucho de un año para otro y como consecuencia de acontecimientos concretos en las misiones sobre el terreno (*ibid*., párrs. 2, 3 y 79). El Secretario General añade que, debido a que con arreglo a la propuesta perfeccionada el sistema se pone en marcha 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, e indica que el objetivo de la propuesta no es aumentar el número de traslados, sino hacer que se rijan por criterios más estratégicos (*ibid*., párrs. 79 y 81). También afirma que con la política de movilidad planificada es posible que los traslados geográficos aumenten. A modo de ejemplo, el Secretario General calcula que, si se produjera un aumento del 20% en los traslados geográficos por encima del promedio actual de traslados, eso supondría un costo adicional de unos 28,2 millones de dólares que se dividirían entre las diversas fuentes de financiación, dependiendo de dónde se realizaran los traslados (*ibid*., párr. 81).

26. **La Comisión Consultiva pone en duda la validez de utilizar la cifra del promedio anual de traslados de larga duración entre 2007 y 2011 (1.635) como base de referencia comparativa para determinar las consecuencias del nuevo programa de movilidad lateral. La Comisión observa, por ejemplo, que en el informe más reciente del Secretario General sobre la composición de la Secretaría se incluye un resumen de los traslados del personal en el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2013, según el cual en ese período se registraron 403 traslados laterales de funcionarios que cambiaron de departamento u oficina dentro de su lugar de destino o en un lugar de destino nuevo (A/68/356, cuadro 15). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que 157 de esos traslados habían supuesto un cambio en el país del lugar de destino. Aunque también se informó de que los traslados no eran el único medio de movimiento lateral, la Comisión considera que los 157 traslados geográficos realizados en el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2013 pueden ser una base de referencia apropiada para las propuestas del Secretario General relativas a la movilidad geográfica lateral**.

27. Al examinar la propuesta perfeccionada, la Comisión Consultiva solicitó aclaraciones adicionales respecto de la cuestión de los costos, en particular teniendo en cuenta que, en opinión de la Comisión, la propuesta perfeccionada conlleva un cambio importante en las pautas de movimiento del personal dentro de la Organización, con el consiguiente riesgo de que ello genere costos considerables. Se informó a la Comisión de que muchos funcionarios que habían completado el período mínimo propuesto de permanencia en el puesto (un año) también podrían iniciar el proceso para su traslado antes de llegar al límite máximo de permanencia en el puesto. Por consiguiente, el número de movimientos sería difícil de predecir y probablemente variaría de año en año, como sucedía en la actualidad. Por ello, la Secretaría reiteró que no podía ofrecer estimaciones fiables sobre los costos futuros.

28. La Comisión Consultiva observa que, según el gráfico IV del anexo II del informe del Secretario General, 1.465 funcionarios de los 14.191 que podrían estar

sujetos a la política de movilidad (según la información disponible al 30 de junio de 2012) habían superado el límite propuesto de ocupación de sus puestos al 31 de mayo de 2013. Aunque la Comisión reconoce que no todos esos movimientos conllevarían un cambio de lugar de destino, cabe esperar que si se introdujeran límites de ocupación de los puestos, tal como se sugiere en la propuesta perfeccionada, podría registrarse un aumento considerable en el número de traslados tras la aplicación de esos límites por encima de la base de referencia de los 157 traslados geográficos laterales registrados en 2012/13.

29. El Secretario General indica en su informe que, en realidad, la falta de movilidad del personal no es un problema en el contexto de la Secretaría global. Por el contrario, el problema, en su opinión, es que la Organización no gestiona ni dirige el momento en que se trasladan los funcionarios ni el lugar al que lo hacen porque la dotación de personal para cada puesto se considera de forma aislada (A/68/358, anexo II, párr. 1). Asimismo, las cifras indican que los funcionarios que cambian de lugar de destino suelen elegir un lugar similar al de procedencia y que la mayoría de los traslados se producen entre lugares de destino en los que hay sedes o entre lugares de destino no aptos para familias (*ibid*., anexo II, gráfico III).

30. **Aunque reconoce que no todos los traslados entrañarían un cambio de lugar de destino, la Comisión Consultiva señala que, si se introdujeran límites de ocupación de los puestos, tal como se sugiere en la propuesta perfeccionada, es muy probable que se registrara un aumento considerable en el número de traslados geográficos, lo cual tendría consecuencias financieras significativas**.

31. **La Comisión Consultiva reconoce las dificultades para predecir con exactitud los costos adicionales asociados con la aplicación de la nueva política de movilidad, en particular teniendo en cuenta el gran número de hipótesis en las que se basan las proyecciones de costos y la incertidumbre acerca de los efectos reales de la nueva política en cuanto al número y el tipo de movimientos del personal dentro de la Secretaría global. Sin embargo, la Comisión hubiera esperado que, como mínimo, el Secretario General presentara una serie de proyecciones de datos basadas en los diferentes conjuntos de hipótesis, que incluyeran el número de traslados geográficos y no geográficos y los diferentes perfiles del personal, desglosados por categoría y circunstancias familiares**.

32. **Teniendo en cuenta la falta de proyecciones realistas de datos sobre las tendencias o hipótesis futuras en materia de movilidad y sobre los costos conexos, incluidas propuestas específicas para la financiación de los posibles costos adicionales, la Comisión Consultiva considera conveniente adoptar un planteamiento más prudente**.

33. En relación con los posibles costos adicionales asociados con la aplicación de la propuesta alternativa, en la que se incluyen requisitos de traslados geográficos para poder optar a puestos de las categorías de P-5, D-1 y D-2, no se proporcionó a la Comisión Consultiva durante su examen de esa propuesta información alguna sobre las consecuencias financieras derivadas de su aplicación. **La Comisión considera que es menos probable que la propuesta alternativa genere costos adicionales al no introducir límites de permanencia en los puestos. En opinión de la Comisión, mediante la introducción de las juntas de las redes de empleos, el Secretario General tiene más probabilidades de lograr su objetivo expreso de aumentar los movimientos estratégicos del personal, sin que ello suponga un cambio significativo en el número de traslados entre lugares de destino o en los**

costos conexos, y asegurar que tanto los candidatos internos como externos puedan seguir solicitando cualquier vacante que se produzca (véanse también los párrs. 35 a 56 en relación con las redes de empleos).

34. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que empiece a llevar un seguimiento de todos los costos efectivos asociados con los traslados geográficos y no geográficos y que presente información al respecto (véase también A/67/545, párr. 130)**.

Redes de empleos y juntas de redes de empleos

35. Las propuestas perfeccionada y alternativa presentadas por el Secretario General tienen un elemento común: ambas prevén el establecimiento de redes de empleos y juntas de redes de empleos. Más concretamente, el Secretario General propone una lista actualizada de ocho redes de empleos, que, a su vez, se subdividen en 39 familias de empleos[3]. Sin embargo, también se indica que un análisis de la base de datos de denominaciones de cargos ha puesto de manifiesto que la definición vigente de las redes y las familias de empleos requiere un nuevo ajuste. Se prevé concluir esa tarea en el segundo semestre de 2014, antes de que empiece a aplicarse cualquier nueva política de movilidad (A/68/358, párr. 13).

36. Además de presentar argumentos en pro de las redes de empleos en su informe sobre la movilidad de 21 de agosto de 2012 (véase A/67/324/Add.1, párr. 22), el Secretario General señala en su informe más reciente sobre el tema que las juntas de redes de empleos ayudarán a adoptar decisiones más estratégicas sobre la dotación, selección y reasignación de personal (A/68/358, párr. 20). Afirma que las juntas de redes de empleos o la junta superior de examen, en lugar de los administradores encargados de la contratación, haría recomendaciones de selección (*ibid*., párr. 37). Se indica que esto ayudaría a hacer frente a la limitación del sistema vigente, en que el directivo contratante, el jefe de departamento y los órganos centrales de examen examinan puestos caso por caso, sin tener en cuenta las necesidades generales de la Organización ni otras oportunidades para las que el funcionario solicitante podría resultar idóneo (*ibid*. 40). Con arreglo al nuevo sistema, las Juntas de Redes de Empleos examinarían todas las plazas y las opciones de dotación de personal al mismo tiempo, a fin de tener una visión más holística de las necesidades de la Organización (*ibid*.).

37. Tanto en la propuesta perfeccionada como en la alternativa, las juntas de redes de empleos se encargarían de supervisar todos los procesos de selección, así como las nuevas disposiciones que exigen traslados geográficos para que los funcionarios puedan aspirar a plazas de categoría superior (véanse también los párrs. 70 a 75). Además, el Secretario General indica que los detalles de la forma en que trabajarían las juntas, los órganos centrales de examen y los equipos de dotación de personal son los mismos en la propuesta perfeccionada y la alternativa (A/68/358, párr. 37). El Secretario General también expone los criterios que aplicarían los equipos de dotación de personal de la red de empleos al formular recomendaciones a las juntas de las redes de empleos (*ibid*., párr. 24).

---

[3] Las redes de empleos son: servicios de conferencias (CONFERENCENET); desarrollo económico y social (ECONET); tecnología de la información y las comunicaciones (ITECNET); jurídica (LEGALNET); gestión y apoyo a las operaciones (MAGNET); información pública y relaciones externas (INFONET); política, paz y seguridad (POLNET) y seguridad (SAFENET).

38. El Secretario General indica que las juntas liberarían a cada directivo de gran parte de la labor que actualmente dedica a los procesos de selección de personal. En su informe sobre la movilidad de 21 de agosto de 2012, el Secretario General indicó que, en el sistema vigente, los directivos dedicaban, en promedio, 112 días al proceso de examen de solicitudes, evaluación de candidatos y elaboración de recomendaciones de selección (A/67/324/Add.1, párr. 42). Según los datos que figuran en el informe más reciente, antes de utilizarse Inspira, los directivos contratantes dedicaban unas 28 horas a tareas relacionadas con la contratación para cada vacante anunciada (A/68/358, párr. 44).

39. El Secretario General sostiene que, si se eliminaran algunos pasos del sistema de selección vigente, los directivos dedicarían mucho menos tiempo a tareas de dotación de personal (*ibid*., párr. 43). Se informó a Comisión Consultiva, en respuesta a su pregunta, de que los procesos bianuales de dotación de personal previstos podrían reducir el tiempo medio de selección de 212 días a 126 días. También se informó a la Comisión de que el tiempo se reduciría, en parte, mediante la centralización y la normalización de los procesos de evaluación.

40. En las propuestas perfeccionada y alternativa, se propone que los equipos de dotación de personal de las redes examinen las solicitudes de candidatos internos y externos para cada plaza vacante, preseleccionen a los candidatos según las condiciones exigidas, hagan las evaluaciones y preparen una lista final de candidatos idóneos para cada plaza (*ibid*., párr. 21). En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión Consultiva de que para componer esos equipos se aprovecharía la capacidad de recursos humanos disponible de toda la Organización a nivel mundial. Además, se examinarían los distintos papeles y responsabilidades de los funcionarios que se ocupan de los recursos humanos y se reconfigurarían las plazas conexas en apoyo de la aplicación del marco de movilidad.

41. En lo que respecta a los directivos contratantes, se indicó que tendrían la oportunidad de describir las necesidades y requisitos fundamentales de la plaza en primer lugar, así como la oportunidad de expresar sus opiniones y formular recomendaciones preliminares en relación con los candidatos de la lista preparada por los equipos de dotación de personal de las redes (*ibid*., párr. 43). Las juntas de redes de empleos, compuestas por funcionarios directivos de categoría superior (D-1 o categorías superiores de los departamentos, oficinas y misiones competentes), harían luego las recomendaciones finales de selección (*ibid*., párr. 20).

42. Durante su examen de esta cuestión, la Comisión Consultiva también pidió aclaraciones sobre las diferencias entre las juntas de redes de empleos que se proponían y las juntas de nombramientos y ascensos características del anterior sistema de selección del personal de la Organización. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que las juntas de nombramientos y ascensos solían examinar una lista en que se clasificaban por orden los candidatos calificados para una plaza determinada, presentada por el directivo contratante para que se adoptara una decisión final de selección. En el actual sistema de selección, los órganos centrales de examen supervisan el cumplimiento de los procedimientos de selección del personal. Para cada contratación, el órgano central de examen examina una lista de candidatos cualificados sin orden de clasificación que, de ser aprobada, transmite al jefe de departamento, quien luego formula una recomendación de selección. En las propuestas que se están examinando, el órgano central de examen seguiría supervisando el proceso de evaluación, pero las juntas de redes de empleos que se

propone asumirían la función antes confiada a los directivos contratantes y los jefes de departamento en el proceso.

43. En relación con el proyecto de traspasar la facultad de adoptar decisiones de cada uno de los directivos contratantes, la Comisión Consultiva observa que los pactos vigentes entre el Secretario General y los jefes de departamento contienen determinados objetivos de dotación de personal, con respecto a la rapidez para llenar las vacantes y el logro de objetivos geográficos y relacionados con el género dentro de la plantilla de cada departamento.

44. **La Comisión Consultiva no se opone a la introducción de redes de empleos, equipos de dotación de personal de la red o juntas de redes de empleos**.

45. **A juicio de la Comisión, la facultad de cada junta de una red de empleos de formular recomendaciones de selección dentro de una familia de empleos y entre diferentes familias de empleos debe explicarse y codificarse claramente, habida cuenta de que las juntas pasarían a asumir las funciones y responsabilidades asignadas a los directivos contratantes y los jefes de departamento en el sistema de selección del personal. La Comisión considera también que sigue siendo de vital importancia asegurar la debida contribución y participación de los departamentos sustantivos contratantes**.

46. **La Comisión Consultiva también opina que volver a la adopción colectiva de decisiones puede exigir el perfeccionamiento de las metas de contratación cuya responsabilidad cabe atribuir a los funcionarios de categoría superior. A este respecto, la Comisión considera que es necesaria una mayor claridad en cuanto a dónde recaerá la responsabilidad de rendir cuentas respecto del logro de determinadas metas en materia de dotación de personal**.

47. En el actual sistema de selección del personal, los factores que determinan que un candidato reúne las condiciones para aspirar a una vacante son los requisitos en cuanto a cualificaciones y experiencia establecidos en los anuncios de vacantes. Actualmente nada impide que los candidatos internos y externos cualificados aspiren a empleos fuera de sus grupos ocupacionales, siempre y cuando cumplan los requisitos y las cualificaciones que exige la vacante. De esta manera, por ejemplo, nada impide a un oficial de asuntos públicos que cumple los requisitos para desempeñar funciones de asuntos políticos presentar una solicitud para cubrir una vacante en ese grupo ocupacional. Del mismo modo, los funcionarios que han pasado gran parte de sus carreras cumpliendo funciones de apoyo pueden ser considerados para ciertas funciones sustantivas, siempre y cuando tengan las cualificaciones y la experiencia necesarias.

48. **A juicio de la Comisión Consultiva, habría que fomentar mecanismos que alienten al intercambio de conocimientos entre diferentes grupos de profesionales, en vista de que ello promovería el objetivo declarado de lograr una fuerza de trabajo adaptable y polivalente. Preocupa a la Comisión la posibilidad de que se pongan obstáculos a la circulación entre redes de empleos; a ese respecto, advierte del peligro de que los requisitos de las redes de empleos se impongan con excesiva rigidez**.

49. **La Comisión recuerda también que se preveía reconfigurar las redes de empleos y que ello implicaría asegurar que cada red fuera de un tamaño más regular para facilitar una mejor gestión, así como para seguir mejorando la**

agrupación de funciones similares con el fin de maximizar las oportunidades de movilidad (A/67/545, párr. 95).

50. Además, la Comisión Consultiva ya expresó la opinión de que el requisito mínimo de permanencia en el puesto de un año no era suficiente para que los funcionarios desarrollaran su pleno potencial en una nueva plaza. La Comisión indicó que ello también podía causar un nuevo aumento de las tasas de movimiento de personal, en particular en las misiones de mantenimiento de la paz, con la consiguiente erosión de la memoria institucional (*ibid*., párr. 92). En su informe más reciente sobre la movilidad, el Secretario General insiste en que el personal seguiría teniendo derecho a aspirar a diferentes plazas en cualquier momento después de haber cumplido un año en la que ocupa (A/68/358, párr. 15). En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que un compromiso mínimo de dos años sería demasiado largo para el personal en lugares con condiciones de vida difíciles, ya que en la práctica no estaría en condiciones de comenzar a ejercer su movilidad hasta bien entrado el tercer año de servicio.

51. **La Comisión Consultiva considera que debería exigirse a los funcionarios que ocupen sus puestos un mínimo de dos años y que las juntas deberían establecer ese requisito general a fin de preservar la memoria institucional de la Organización y aumentar al máximo la productividad del personal en todas las oficinas de la Secretaría**.

52. **Para concluir, la Comisión Consultiva reconoce que la introducción de las juntas de redes de empleos cambiaría la naturaleza de las decisiones en materia de dotación de personal de forma muy fundamental. Por lo tanto, a juicio de la Comisión, las Juntas deberían mantenerse bajo atento examen y debería incluirse una explicación detallada de sus funciones y los problemas que plantee su implantación efectiva en el primer informe amplio sobre la gestión de los recursos humanos posterior a la implantación**.

Junta superior de examen

53. El Secretario General propone que los nombramientos para plazas de categoría superior (D-1 y D-2) sean tramitados en todas las redes de empleos por una junta superior de examen que no solo recomendaría la selección, sino que también asumiría las funciones del Grupo de Funcionarios Superiores existente. El Grupo (cuyas funciones se describen en ST/SGB/2011/8) examina las recomendaciones que se formulan al Secretario General en relación con la selección de personal para todas las plazas de categoría D-2 e imparte asesoramiento al respecto. El establecimiento del Grupo ha dado lugar a un proceso de selección aplicable únicamente a la categoría D-2.

54. **La Comisión Consultiva observa que, en la práctica, la propuesta del Secretario General ampliaría el ámbito de competencia del Grupo de Funcionarios Superiores existente para incluir a más de 600 funcionarios de la categoría de Director[4], lo cual triplicaría el número de selecciones que debería examinar el Grupo**.

[4] El informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría indica que hay 158 funcionarios D-2 y 531 funcionarios D-1 que prestan servicios en entidades de la Secretaría al 30 de junio de 2013 (A/68/356, cuadro 7).

55. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que tanto la propuesta perfeccionada como la alternativa prevén una única junta superior de examen compuesta de miembros de la categoría de Subsecretario General y Secretario General Adjunto que harían recomendaciones para la selección y reasignación de plazas de las categorías D-1 y D-2. A este respecto, la Comisión también observa que la facultad discrecional del Secretario General con respecto a los nombramientos y ascensos de funcionarios superiores al margen de los procedimientos establecidos se limita al personal de su Oficina Ejecutiva, a las personas de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General y a los enviados especiales (resolución 51/226 de la Asamblea General).

56. **La Comisión Consultiva no está de acuerdo con la propuesta del Secretario General de que las recomendaciones sobre las plazas de la categoría D-1 se incluyan en el ámbito de competencia de la junta superior de examen. Si bien reconoce que el personal de categoría D-1 es parte del personal directivo superior de la Organización, la Comisión recuerda que tanto las plazas de categoría D-2 como los de categoría D-1 se rigen por las disposiciones del actual sistema de selección de personal y las correspondientes disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La Comisión no cree que se haya justificado adecuadamente que los procesos de selección de personal de la categoría D-1 se traten de manera diferente de la selección de los funcionarios del Cuadro Orgánico y del Servicio Móvil aplicando el mismo mecanismo de examen específico para la categoría D-2. Habida cuenta de que las juntas de redes de empleos estarán compuestas por personal directivo superior de categoría D-1 o categorías superiores, a juicio de la Comisión esas mismas juntas podrían examinar las selecciones de personal para la categoría D-1**.

V. Otras consideraciones

A. Fundamento jurídico de la movilidad

57. En su resolución 53/221, la Asamblea General puso de relieve el requisito de la movilidad de todo el personal de contratación internacional de la Organización como parte integrante de sus obligaciones (secc. III, párr. 7). Además, en su resolución 59/266, la Asamblea reconoció las facultades del Secretario General para asignar y desplegar personal conforme a las necesidades operacionales de la Organización (secc. X, párr. 7).

58. La cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal estipula, entre otras cosas, que los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que la Oficina de Asuntos Jurídicos considera que, en virtud de la mencionada cláusula del Estatuto del Personal, el Secretario General tiene amplias facultades discrecionales para reasignar o transferir personal. Al mismo tiempo, el Secretario General también se rige por las disposiciones de la resolución 51/226 de la Asamblea General, que establece que todas las vacantes deben anunciarse a fin de dar igual oportunidad a todos los funcionarios cualificados y alentar la movilidad.

59. **La Comisión Consultiva es de la opinión de que el Secretario General ya está facultado para trasladar al personal dentro de las Naciones Unidas para abordar las necesidades más importantes de la Organización mediante la aplicación de la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal y con sujeción a las disposiciones de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General relativas a la selección del personal. Las juntas de redes de empleos deben, en opinión de la Comisión, facilitar el ejercicio de las facultades del Secretario General a este respecto**.

60. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que haga pleno uso de sus facultades a fin de promover la movilidad en atención a los intereses de la Organización, respetando al mismo tiempo las disposiciones de las resoluciones pertinentes de la Asamblea relativas a la selección del personal, y adaptar las publicaciones administrativas internas pertinentes para tener en cuenta este hecho, de ser necesario**.

B. Reserva de plazas

61. Otra consideración importante es la cuestión de la reserva de plazas, mecanismo administrativo que la Secretaría ha utilizado durante varios años a fin de garantizar el derecho de empleo de un funcionario en su oficina de origen cuando es asignado temporalmente a otra función, una misión, en calidad de adscripción o en préstamo a otra organización de las Naciones Unidas. La práctica de la Secretaría de reservar la plaza durante asignaciones a misiones figura en una instrucción administrativa de fecha 19 de mayo de 1995 (ST/AI/404).

62. La Comisión Consultiva observa que la propuesta perfeccionada ya no prevé la reserva de plazas, excepto en los casos de funcionarios en régimen de adscripción a organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. La propuesta de establecer límites máximos de permanencia en el puesto haría innecesaria la reserva.

63. En la propuesta alternativa, no obstante, la reserva se mantiene como característica de la política de movilidad propuesta, a fin de alentar la movilidad del personal. En reconocimiento de la necesidad de que los directores encuentren candidatos cualificados para llenar vacantes temporales creadas por un funcionario asignado a otro lugar de destino, el Secretario General propone que se permita reservarle la plaza por un período de solo dos años (A/68/358, párr. 36). Se informó a la Comisión Consultiva de que, con el consentimiento de la misión receptora y el departamento de origen, se podía prorrogar la reserva un año más. **La Comisión no tiene objeciones a que se mantenga la práctica de reserva de plazas en la propuesta alternativa del Secretario General. La Comisión está de acuerdo con la propuesta de que la duración de la reserva se fije en dos años, con sujeción a una prórroga excepcional de un año**.

C. Personal sobre el terreno

64. La Comisión Consultiva observa que tradicionalmente los funcionarios del Servicio Móvil han sido asignados con más frecuencia a lugares de destino no aptos para familias o con condiciones de vida difíciles. Según el informe más reciente del Secretario General sobre la movilidad, 1.179 funcionarios del Servicio Móvil han prestado servicios en lugares de destino del mismo grupo de condiciones de vida

difíciles D o E durante cinco años o más (*ibid*., anexo II, gráfico III). Además, el mayor número de funcionarios que superan el límite máximo propuesto de permanencia en su plaza son del Servicio Móvil y prestan servicios en lugares de destino de tipo E (*ibid*., anexo II, gráfico IV).

65. **La Comisión Consultiva es de la opinión de que en las propuestas del Secretario General no se ha respondido suficientemente a la cuestión de la distribución de la carga de servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, dado que la mayoría de las plazas del Servicio Móvil se encuentran en lugares de destino de categoría D y E y, por lo tanto, sus titulares tienen limitadas oportunidades de cambiar de funciones fuera de esos lugares de destino difíciles (véase también A/67/545, párr. 87)**.

66. **A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que el Secretario General ha indicado anteriormente que, con arreglo a la resolución 66/264 de la Asamblea General, han comenzado los preparativos de un examen amplio del Servicio Móvil (véase A/67/780, párr. 55). La Comisión recomienda que en el examen se aborde la cuestión de que el personal del Servicio Móvil pase períodos prolongados en lugares de destino difíciles y se formulen propuestas para resolverla**.

67. En sus anteriores observaciones sobre las propuestas de movilidad del Secretario General, la Comisión Consultiva reconoció la necesidad de aliviar la situación de los funcionarios que han prestado servicios en lugares de destino difíciles por períodos prolongados sin poder ejercer su movilidad (A/67/545, párr. 87). Consideró que garantizar una distribución más equitativa de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles no exigía la introducción de una política de movilidad oficial y recomendó que la Asamblea General solicitara al Secretario General que propusiera cualquier medida adicional que estimara necesaria para remediar esa situación.

68. Durante su examen del informe más reciente del Secretario General sobre la movilidad, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a su pregunta, que se había introducido un programa piloto en 2012/13 que entrañaba la reasignación voluntaria de determinados funcionarios de misiones de mantenimiento de la paz, de los cuales casi la mitad se encontraba en lugares de destino D y E. Se informó a la Comisión de que, al 30 de junio de 2013, se habían dispuesto satisfactoriamente unos 49 traslados, de los cuales 34 afectaban a funcionarios de lugares de destino D y E. La Secretaría también hizo hincapié en que el carácter puramente voluntario del sistema imponía limitaciones en el número de traslados viables.

69. **A fin de asegurar una distribución más equitativa de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga elaborando nuevas medidas para abordar esa cuestión. A este respecto, las juntas de redes de empleos podrían, a juicio de la Comisión, contribuir a un reparto más equitativo de la carga de servicio en los lugares de destino difíciles**.

D. Requisito de movilidad geográfica para ocupar puestos de categoría superior

70. La Comisión Consultiva observa que el actual sistema de selección del personal no establece ningún requisito de movilidad geográfica. Sin embargo, incluye una disposición general de que el funcionario efectúe dos traslados laterales antes de poder ser considerado para un ascenso a la categoría P-5. La Comisión observa además que los funcionarios contratados fuera de la Organización en la categoría P-4 pueden ser considerados para el ascenso a la categoría P-5 después de un traslado lateral en la categoría P-4 (véase ST/AI/2010/3, secc. 6.3).

71. Uno de los indicadores del éxito del marco que figura en el informe sobre la movilidad refleja la opinión del Secretario General de que es beneficioso contar con funcionarios superiores que hayan tenido movilidad geográfica en el transcurso de sus carreras (A/68/358, párr. 66). Tanto su propuesta perfeccionada como la alternativa prevén el requisito de un traslado geográfico para poder ser considerado para la categoría P-5.

72. Con arreglo a la propuesta alternativa, sería necesarios un segundo traslado geográfico para poder optar a las categorías D-1 y D-2. Además, como se indica en el párrafo 6, la propuesta alternativa prevé la exigencia adicional de haber prestado servicios en lugares de destino C, D o E o lugares de destino que no sean de la categoría H en ciertas familias de empleos como requisito previo para poder aspirar a la categoría P-5 y categorías superiores. La Comisión Consultiva observa que las propuestas del Secretario General comprenden familias de puestos en que el 30% de los funcionarios trabajan o bien en lugares de destino C, D o E o fuera de lugares de destino H. Sin embargo, la Comisión también observa que estos requisitos adicionales de traslado geográfico se proponen en respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que se adopte otro método que incorpore incentivos revisados para promover la movilidad geográfica, en especial en familias de empleos orientados al terreno, de conformidad con el párrafo 59 de su resolución 67/255.

73. **La Comisión Consultiva está de acuerdo con la introducción de los incentivos propuestos para poder aspirar a la categoría P-5 y categorías superiores**.

74. **La Comisión Consultiva recomienda dos modificaciones de los requisitos propuestos en la propuesta alternativa: en primer lugar, en vista del breve período de carrera disponible para los candidatos externos que se incorporan a la Organización en la categoría P-4 y categorías superiores, la Comisión considera que esos funcionarios deberían tener la oportunidad de obtener un ascenso sin que se les exija un traslado geográfico previo. En segundo lugar, el porcentaje para determinar qué familias de empleos deberían quedar comprendidas en las disposiciones que figuran en la propuesta alternativa sobre las condiciones exigidas para aspirar a la categoría P-5 debería fijarse en el 50%, para reflejar mejor las familias de empleos que están, de hecho, orientados al terreno**.

75. **La Comisión Consultiva también recomienda que, al igual que con la anterior modificación de los requisitos, los funcionarios que actualmente prestan servicios en la categoría P-4 y categorías superiores deberían quedar eximidos del requisito de traslado geográfico por un período de cuatro años como medida de transición**.

E. Incentivos financieros existentes

76. El Secretario General indica que ya existen muchos incentivos financieros a la movilidad en el marco de derechos y prestaciones del personal vigente. Señala que, en el contexto de la formulación de nuevas propuestas o incentivos, se estudiaron posibles opciones de ampliarlos, pero esas opciones no eran competencia de la Secretaría o se consideraban insuficientes para generar verdadera motivación (A/68/358, párr. 32).

77. La Comisión Consultiva reconoce que las recientes reformas de recursos humanos, así como el marco de prestaciones y derechos vigente, contienen elementos que fomentan la movilidad, como la prima de reinstalación, la prestación por no reembolso de gastos de mudanza, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la prestación por peligrosidad (según corresponda), para reconocer el servicio de los funcionarios móviles asignados a lugares de destino difíciles. Además, el personal de los lugares de destino difíciles tiene derecho a licencias de descanso y recuperación, visitas a la familia y derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen, en reconocimiento de la necesidad de que el personal interrumpa periódicamente el servicio en entornos de trabajo difíciles y que el personal desplegado en lugares de destino no aptos para familias equilibre sus responsabilidades laborales y personales. **La Comisión Consultiva apoya plenamente el mantenimiento de los incentivos financieros a que se hace referencia anteriormente, a fin de fomentar la movilidad y, en particular, reconocer los servicios que se prestan en lugares de destino difíciles**.

F. Mejora de otros instrumentos de gestión del personal

78. En sus observaciones anteriores con respecto a la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría, la Comisión Consultiva recordó que la Asamblea General, en su resolución 65/247, había puesto de relieve que un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional era esencial para que la gestión de los recursos humanos fuera eficaz (A/67/545, párr. 23). En particular, la Comisión acogió con beneplácito la elaboración en curso de un marco de recompensas y reconocimiento e instó al Secretario General a que prosiguieran sus esfuerzos en ese sentido. Al mismo tiempo, la Comisión expresó preocupación por las deficiencias detectadas en el sistema de sanciones aplicable a la actuación profesional insatisfactoria (*ibid.*, párr.24). La Asamblea posteriormente expresó la misma preocupación (en el párrafo 17 de su resolución 67/255). **La Comisión considera que las decisiones sobre la aprobación de un nuevo marco de movilidad no pueden adoptarse en forma aislada de los esfuerzos que se están realizando para mejorar el sistema de gestión de la actuación profesional de la Organización y que la movilidad no debería, por lo tanto, servir de sucedáneo de la gestión eficaz de la actuación profesional del personal y la introducción de un sistema viable de recompensas y sanciones**.

79. En su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva consideró que el éxito en la aplicación de cualquier política de movilidad dependería en gran medida de la mejora de la previsión de las necesidades futuras de dotación de personal, ya que solo se podrían tomar decisiones acerca de dónde estaría un funcionario en las mejores condiciones de

prestar servicios a la Organización si las necesidades estaban claramente definidas (A/67/545, párr. 13). Si bien reconoció que se había progresado en la predicción de las jubilaciones y la puesta en marcha de los procesos de contratación con suma antelación a las jubilaciones, la Comisión recordó que podría hacerse más para prever las necesidades de los principales grupos ocupacionales, en particular el número de funcionarios y las competencias que se necesitarían (*ibid*., párr. 12). **La Comisión espera que en el próximo informe sobre la gestión de los recursos humanos se incluya información detallada sobre las medidas adoptadas para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo, en particular mediante la plena aplicación de Inspira, Umoja y la depuración conexa de los datos relacionados con los recursos humanos**.