



# Asamblea General

Distr. general  
27 de febrero de 2018  
Español  
Original: inglés

---

## Septuagésimo segundo período de sesiones

Tema 141 del programa

### Gestión de Recursos Humanos

## Movilidad

### Informe del Secretario General

#### *Resumen*

Este informe, presentado en cumplimiento de la resolución [68/265](#) de la Asamblea General, se suma a los informes presentados por el Secretario General a la Asamblea desde su sexagésimo noveno período de sesiones. En él se proporciona información actualizada sobre los progresos realizados en la aplicación del marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera. El próximo informe presentado al septuagésimo tercer período de sesiones incluirá un examen amplio del marco, conforme a lo solicitado por la Asamblea en su resolución [68/265](#).



## I. Introducción

1. En su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó el marco perfeccionado de movilidad planificada y desarrollo de las perspectivas de carrera, y solicitó que se le presentaran informes anuales sobre la movilidad hasta su septuagésimo segundo período de sesiones. El presente informe, el cuarto de este tipo, proporciona datos actualizados sobre el funcionamiento de la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios (POLNET) en 2016 y 2017, y un resumen de la puesta en marcha de la Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones (ITECNET) en 2017. También contiene información sobre las tendencias, los costos asociados, la contratación externa y los indicadores clave del desempeño relacionados con la movilidad.

2. El marco de movilidad y desarrollo de las perspectivas de carrera, llamado ahora sistema de selección de personal y movilidad planificada (nuevo sistema), obedece a los tres siguientes objetivos principales: a) permitir a la Organización retener y desplegar de un modo más adecuado una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y comprometida, de ámbito mundial, que pueda cumplir eficazmente los mandatos actuales y futuros y atender las cambiantes necesidades operacionales; b) ofrecer a los funcionarios oportunidades más amplias de desarrollar sus perspectivas de carrera y contribuir a la Organización, y permitirles adquirir nuevas competencias, conocimientos y experiencia en los departamentos, funciones y lugares de destino y entre estos; y c) asegurar que los funcionarios tengan las mismas oportunidades de servicio en todo el sistema de las Naciones Unidas y que, para las funciones pertinentes, haya una distribución equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

3. El nuevo sistema consta de dos partes:

a) Movilidad planificada: proceso interno para el traslado lateral del personal, en el que los funcionarios en activo expresan interés en plazas ocupadas. Los funcionarios que participan en este proceso son los que han llegado al límite máximo<sup>1</sup> de permanencia en el puesto en el segundo año de funcionamiento de la red, o al límite mínimo de permanencia en el puesto<sup>2</sup> en el caso de aquellos que opten por participar;

b) Provisión de vacantes: el anuncio de vacantes existentes y previstas, abiertas a todos los candidatos (internos y externos) para un procedimiento de selección.

4. La primera red de empleos, POLNET, se puso en marcha en 2016 y la segunda, ITECNET, en 2017.

---

<sup>1</sup> El período máximo permitido normalmente para que un funcionario preste servicio en una plaza sujeta a rotación. El límite máximo de permanencia en el puesto será de siete años para los lugares de destino de las categorías H y A, cuatro años para los lugares de destino de las categorías B y C, y tres años para los lugares de destino de las categorías D y E, según lo establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

<sup>2</sup> El mínimo período permitido normalmente para que un funcionario preste servicio en una plaza sujeta a rotación antes de que pueda participar en un proceso de movilidad planificada o solicitar una vacante. El límite mínimo de permanencia en un puesto es de dos años de servicios ininterrumpidos en los lugares de destino de las categorías H, A, B y C, y de un año de servicio ininterrumpido en lugares de destino de las categorías D y E, conforme a lo establecido por la CAPI.

## II. Información actualizada sobre la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada para la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios

### A. Movilidad planificada

#### Proceso voluntario de movilidad planificada de 2016

5. En el primer año de la puesta en marcha de la red POLNET, los funcionarios podían acogerse al proceso de movilidad planificada con carácter voluntario, por consiguiente, los que habían alcanzado el plazo límite de permanencia en la plaza no estaban supeditados automáticamente a una reasignación lateral. En los dos procesos de movilidad planificada que se llevaron a cabo en 2016, 601 funcionarios optaron por acogerse al proceso y se consideró que 188 cumplían los requisitos de participación. De este grupo, 33 funcionarios (el 18%) procedían de lugares de destino de otros tipos y 155 (el 82%), de lugares destino con condiciones de vida difíciles; y 53 eran mujeres (el 28%) y 135 hombres (el 72%), como se indica en el cuadro 1.

Cuadro 1

#### Funcionarios que se acogieron al proceso voluntario de movilidad planificada en POLNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2016

Clasificación del lugar de destino	Participantes			Porcentaje
	Mujeres	Hombres	Total	
Lugares de destino de otro tipo	13	20	33	18
Lugares de destino con condiciones de vida difíciles	40	115	155	82
<b>Total</b>	<b>53 (28%)</b>	<b>135 (72%)</b>	<b>188 (100%)</b>	

6. De los 188 funcionarios que cumplían los requisitos en 2016, se recomendó la colocación de 60 (el 32%). En lo que respecta al reparto de la responsabilidad, la mayoría de los participantes (el 85%) procedían de lugares de destino con condiciones de vida difíciles. En el caso de 6 funcionarios (el 10%), se recomendó el traslado de lugares de destino con condiciones de vida difíciles a lugares de destino de otro tipo, mientras que en el de otros 6 (el 10%), se recomendó el traslado de lugares de destino de otro tipo a lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

7. Un dato interesante es que no todos los funcionarios procedentes de lugares de destino con condiciones de vida difíciles mostraron interés por trasladarse a otro tipo de destinos: entre los 155 participantes procedentes de lugares de destino con condiciones de vida difíciles, 37 funcionarios (el 24%) expresaron interés tan solo en lugares de destino de condiciones similares (categorías D y E).

8. De los funcionarios cuya colocación se recomendó, el 32% eran mujeres, porcentaje que supone un aumento de la representación femenina respecto a la participación en el proceso, del 28% (véase el cuadro 2). De los 60 funcionarios recomendados para una colocación como resultado del proceso de 2016, en el 90% de los casos se recomendó su traslado a plazas en las que expresaron interés.

**Cuadro 2**  
**Colocaciones del proceso voluntario de movilidad planificada en**  
**POLNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2016**

<i>Traslado</i>	<i>Colocaciones</i>			
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Entre lugares de destino con condiciones de vida difíciles	15	30	45	75
De lugares de destino con condiciones de vida difíciles a lugares de destino de otro tipo	2	4	6	10
De lugares de destino de otro tipo a lugares de destino con condiciones de vida difíciles	1	5	6	10
Entre lugares de destino de otro tipo	1	2	3	5
<b>Total</b>	<b>19 (32%)</b>	<b>41 (68%)</b>	<b>60 (100%)</b>	

9. No fue posible colocar a todos los participantes por varias razones. Los funcionarios presentaban una lista de plazas en las que estaban interesados, para las que no siempre resultaban aptos, y los directores de programas también indicaban sus preferencias, que no siempre coincidían con los intereses de los funcionarios participantes. Al recomendar colocaciones, la junta de la red de empleos sopesó varios factores, como las conclusiones del Panel para Casos Especiales y las preferencias tanto de los directores de programas como de los funcionarios.

10. De las 60 colocaciones, 25 funcionarios no pudieron ocupar sus nuevas plazas por razones de diversa índole, como problemas de visado, la reducción de las misiones tras la puesta en marcha del proceso y cuestiones de financiación. Para que un funcionario pudiera participar, la financiación de su plaza tenía que estar garantizada por dos años. Dado que la mayoría de las plazas de POLNET son de financiación anual, muchas oficinas sobre el terreno tuvieron graves dificultades para cumplir el requisito, por lo que, de 60 funcionarios, solo se trasladaron 35, 33 de ellos mediante traslado geográfico.

#### **Proceso obligatorio de movilidad planificada de 2017**

11. En 2017, segundo año de funcionamiento de la red POLNET, se exigió a los funcionarios que habían alcanzado el límite máximo de permanencia en el puesto que participasen en el proceso de movilidad planificada. La lista definitiva de plazas anunciadas para el proceso de movilidad planificada de 2017 comprendía 113 plazas: 83 de carácter obligatorio y 30 para el personal que se había acogido voluntariamente; de ellos, 31 eran mujeres (el 27%) y 82 hombres (el 73%); y 44 procedían de otros tipos de lugares de destino (el 39%), mientras que 69 procedían de lugares de destino con condiciones de vida difíciles (61%) (véase el cuadro 3). Dentro del grupo que cumplía los requisitos (107 funcionarios y 113 plazas)<sup>3</sup>, se recomendó el traslado de 34 funcionarios (el 32%) (véase el cuadro 4).

<sup>3</sup> En un principio, participaron en el proceso otros seis funcionarios que posteriormente dejaron su plaza vacante (por selección o separación del servicio).

**Cuadro 3**  
**Participantes en el proceso obligatorio de movilidad planificada de POLNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2017**

<i>Clasificación del lugar de destino</i>	<i>Participantes</i>			
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Lugares de destino de otro tipo	15	29	44	39
Lugares de destino con condiciones de vida difíciles	16	53	69	61
<b>Total</b>	<b>31 (27%)</b>	<b>82 (73%)</b>	<b>113 (100%)</b>	

**Cuadro 4**  
**Colocaciones del proceso obligatorio de movilidad planificada en POLNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2017**

<i>Traslado</i>	<i>Colocaciones</i>			
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Entre lugares de destino con condiciones de vida difíciles	5	14	19	56
De lugares de destino con condiciones de vida difíciles a lugares de destino de otro tipo	1	2	3	9
De lugares de destino de otro tipo a lugares de destino con condiciones de vida difíciles	0	2	2	6
Entre lugares de destino de otro tipo	5	5	10	29
<b>Total</b>	<b>11 (32%)</b>	<b>23 (68%)</b>	<b>34(100%)</b>	

## **B. Provisión de vacantes**

### **Convocatorias de vacantes de 2016 y 2017**

12. En las convocatorias de POLNET correspondientes a 2016 y 2017<sup>4</sup> se ofrecieron 463 vacantes (para un total de 530 plazas). De esta cifra, 269 eran de contratación a partir de listas de candidatos (312 plazas) y 194 vacantes específicas (218 plazas).

13. En el cuadro 5 se muestra la distribución de las 369 vacantes cuya tramitación se ha concluido (que representan 418 candidatos seleccionados) por familia de empleos de POLNET al 31 de diciembre de 2017. Las 94 vacantes pendientes se encuentran en diversas etapas del proceso para cubrirlas.

<sup>4</sup> Algunas vacantes se corresponden con varias plazas, por lo que el número de plazas y de candidatos seleccionados es superior al número de vacantes.

**Cuadro 5**  
**Vacantes cuya tramitación se ha concluido en las convocatorias de POLNET**  
**por familia de empleos al 31 de diciembre de 2017**

<i>Familia de empleos</i>	<i>Número de vacantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Asuntos políticos	185	50
Asuntos relativos a los derechos humanos	92	26
Estado de derecho	26	6
Asuntos civiles	20	6
Instituciones de seguridad	18	5
Asuntos humanitarios	16	4
Asuntos Electorales	12	3
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

14. Los datos sobre paridad de los géneros muestran un logro importante del examen de las prioridades de la Organización que realizaron la junta de la red de empleos y la junta superior de examen en sus recomendaciones para la selección. En los 418 procesos de selección concluidos al 31 de diciembre de 2017, la proporción de mujeres (57%) era superior a la de hombres (43%) (véase el cuadro 6).

**Cuadro 6**  
**Selección para cubrir vacantes de POLNET por sexo y categoría**  
**al 31 de diciembre de 2017**

<i>Categoría/escalón</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Número total de candidatos seleccionados</i>
	<i>Número de candidatos seleccionados</i>	<i>Porcentaje de la categoría</i>	<i>Número de candidatos seleccionados</i>	<i>Porcentaje de la categoría</i>	
D-2	4	80	1	20	5
D-1	5	50	5	50	10
P-5	37	53	33	47	70
P-4	81	58	59	42	140
P-3	96	55	78	45	174
P-2	15	79	4	21	19
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>57</b>	<b>180</b>	<b>43</b>	<b>418</b>

15. El objetivo de asegurar una distribución equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles afecta tan solo al personal en servicio, no a las contrataciones externas<sup>5</sup>. Como muestran los datos del cuadro 7, en el 18% de las selecciones de personal de lugares de destino con condiciones de vida difíciles, se produjeron traslados a lugares de destino de otro tipo, y en el 46% de las selecciones de personal de lugares de destino de otro tipo, se produjeron traslados a lugares de destino con condiciones de vida difíciles. En otras palabras, el 34% (90 de 266) de los procesos de selección de personal redundaron en un cambio de lugares de destino con condiciones de vida difíciles a otros tipos de lugares de destino o viceversa.

<sup>5</sup> Los procesos de selección que se presentan en el cuadro 7 son selecciones de candidatos con cuentas internas de Inspira.

Cuadro 7

**Reparto de responsabilidades entre lugares de destino con condiciones de vida difíciles y lugares de destino de otro tipo mediante las convocatorias de vacantes de POLNET al 31 de diciembre de 2017**

<i>Lugar de destino</i>	<i>Selección de personal para lugares de destino con condiciones de vida difíciles</i>		<i>Selección de personal para lugares de destino de otro tipo</i>		<i>Número total</i>
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	
Lugares de destino de otro tipo	69	46	81	54	150
Lugares de destino con condiciones de vida difíciles	95	82	21	18	116
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>62</b>	<b>102</b>	<b>38</b>	<b>266</b>

### C. Fases de refuerzo, etapas iniciales o emergencias humanitarias

16. Con miras a garantizar el cumplimiento efectivo de los mandatos comprendidos en los pilares de la paz y seguridad, el desarrollo y los derechos humanos, los departamentos y las oficinas de POLNET pudieron hacer contrataciones fuera de los procesos de dotación de personal semestrales para cubrir necesidades operacionales indispensables debidas a fases de refuerzo, etapas iniciales o emergencias humanitarias. La mayoría de las excepciones están relacionadas con fases de refuerzo (véase el cuadro 8).

Cuadro 8

**Vacantes de POLNET cuya publicación se ha autorizado fuera del nuevo sistema**

<i>Motivo de la contratación</i>	<i>Plazas</i>
Fase de refuerzo	45
Etapas iniciales	30
Emergencias humanitarias	4
<b>Total</b>	<b>79</b>

## III. Información actualizada sobre la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada para la Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones

### A. Movilidad planificada

17. En el primer año de la puesta en marcha de la red ITECNET, los funcionarios podían acogerse al proceso de movilidad planificada con carácter voluntario, por consiguiente, los que habían alcanzado el plazo límite de permanencia en la plaza no estaban supeditados automáticamente a una reasignación lateral. En el proceso de movilidad planificada de 2017, hubo 91 funcionarios que optaron por presentarse. De ese número, se consideró que 38 cumplían los requisitos de participación y 1 candidato seleccionado para cubrir una vacante se retiró. De los 37 participantes

restantes, el 46% procedían de lugares de destino de otro tipo y el 54%, de lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y el 16% (6) eran mujeres y el 84% (31) eran hombres (véase el cuadro 9).

Cuadro 9

**Participantes en el proceso voluntario de movilidad planificada de ITECNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2017**

Clasificación del lugar de destino	Participantes			
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Lugares de destino de otro tipo	3	14	17	46
Lugares de destino con condiciones de vida difíciles	3	17	20	54
<b>Total</b>	<b>6 (16%)</b>	<b>31 (84%)</b>	<b>37 (100%)</b>	

18. De 37 participantes, se recomendó la colocación de 18 funcionarios (el 49%) en plazas por las que habían expresado interés, en todos los casos. En lo que respecta al reparto de la responsabilidad, se recomendó la colocación de dos funcionarios (el 11%) de lugares de destino con condiciones de vida difíciles en lugares de destino de otro tipo, y de dos funcionarios (el 11%) de lugares de destino de otro tipo en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. De aquellos cuya colocación se recomendó, el 22% eran mujeres (véase el cuadro 10). Cabe señalar que la tasa de colocación de las mujeres, del 22%, representa un aumento respecto a la tasa de participación femenina, del 16%.

Cuadro 10

**Colocaciones del proceso voluntario de movilidad planificada en ITECNET por clasificación del lugar de destino y sexo, 2017**

Traslado	Colocaciones			
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Entre lugares de destino con condiciones de vida difíciles	2	7	9	50
De lugares de destino con condiciones de vida difíciles a lugares de destino de otro tipo	0	2	2	11
De lugares de destino de otro tipo a lugares de destino con condiciones de vida difíciles	0	2	2	11
Entre lugares de destino de otro tipo	2	3	5	28
<b>Total</b>	<b>4 (22%)</b>	<b>14 (78%)</b>	<b>18 (100%)</b>	

## B. Provisión de vacantes

19. La convocatoria de ITECNET de 2017 comprendió en total 11 vacantes (11 plazas) correspondientes, todas ellas, a la familia de empleos de los sistemas y las tecnologías de gestión de la información, de las cuales, 5 eran de contratación a partir de listas de candidatos y 6 eran vacantes específicas. Cuatro de las vacantes pertenecían a lugares de destino en que hay sedes (Nueva York, Ginebra y Viena) y siete, a lugares de destino sobre el terreno; ocho vacantes correspondían al Cuadro Orgánico y tres, al Servicio Móvil. La tramitación de todas las vacantes se había concluido al 31 de diciembre de 2017 con la selección de cinco mujeres y seis hombres (véase el cuadro 11).

**Cuadro 11**  
**Selección para cubrir vacantes de ITECNET por sexo y categoría**  
**al 31 de diciembre de 2017**

<i>Categoría/escalón</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Número total de candidatos seleccionados</i>
	<i>Número de candidatos seleccionados</i>	<i>Porcentaje de la categoría</i>	<i>Número de candidatos seleccionados</i>	<i>Porcentaje de la categoría</i>	
P-5	0	0	2	100	2
P-4	0	0	2	100	2
P-3	0	0	1	100	1
P-2	3	100	0	0	3
FS-7	1	100	0	0	1
FS-6	1	50	1	50	2
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>11</b>

20. El objetivo de asegurar una distribución equitativa de la carga del servicio en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles afecta al personal en servicio, no a las contrataciones externas<sup>6</sup>. Como muestran los datos del cuadro 12, en el 33% de las selecciones de personal de lugares de destino con condiciones de vida difíciles, se produjeron traslados a lugares de destino de otro tipo, y en el 33% de las selecciones de personal de otros tipos de lugares de destino, se produjeron traslados a lugares de destino difíciles. En otras palabras, el 33% (3 de 9) de los procesos de selección de personal redundaron en traslados de lugares de destino con condiciones de vida difíciles a otros tipos de lugares de destino y viceversa.

**Cuadro 12**  
**Reparto de responsabilidades entre lugares de destino con condiciones de vida difíciles y lugares de destino de otro tipo mediante las convocatorias de vacantes de ITECNET al 31 de diciembre de 2017**

<i>Lugar de destino</i>	<i>Selección de personal para lugares de destino con condiciones de vida difíciles</i>		<i>Selección de personal para lugares de destino de otro tipo</i>		<i>total</i>
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	
Lugares de destino de otro tipo	2	33	4	67	6
Lugares de destino con condiciones de vida difíciles	2	67	1	33	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>9</b>

### C. Fases de refuerzo, etapas iniciales o emergencias humanitarias

21. En total se concedieron cuatro excepciones al proyecto Umoja de planificación de los recursos institucionales para publicar vacantes fuera del proceso semestral destinado a cubrir plazas. Además, se permitió que la Misión de las Naciones Unidas de Apoyo a la Justicia en Haití (MINUJUSTH) anunciara sus vacantes fuera del nuevo

<sup>6</sup> Los procesos de selección que se presentan en el cuadro 12 son selecciones de candidatos con cuentas internas de Inspira.

sistema para cubrir las necesidades de dotación de personal asociadas a su puesta en marcha (véase el cuadro 13).

Cuadro 13

**Ofertas de empleo de ITECNET cuya publicación se ha autorizado fuera del nuevo sistema**

<i>Motivo de la contratación</i>	<i>Plazas</i>
Fase de refuerzo	4
Etapas iniciales	1
<b>Total</b>	<b>5</b>

#### IV. Tendencias en materia de movilidad

22. En la presente sección se ofrece información actualizada sobre las tendencias actuales en materia de movilidad de los funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con contratos de plazo fijo, continuos y permanentes. En total, había 12.329 funcionarios en las nueve redes de empleos de la Secretaría al 31 de diciembre de 2017<sup>7</sup>.

##### A. Distribución de los funcionarios sujetos a medidas de movilidad al 31 de diciembre de 2017

23. En el cuadro 14 figuran los funcionarios sujetos a medidas de movilidad por red de empleos.

Cuadro 14

**Distribución de los funcionarios sujetos a medidas de movilidad, por red de empleos, al 31 de diciembre de 2017**

<i>Red de empleos</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Porcentaje de funcionarios sujetos a medidas de movilidad</i>
MAGNET	2 285	19
POLNET	2 199	18
DEVNET	2 107	17
LOGNET	1 735	14
INFONET	1 515	12
SAFETYNET	1 160	9
ITECNET	945	8

<sup>7</sup> La cifra incluye a funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes. No están incluidos los funcionarios administrados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ni el personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda, el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia y el Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales.

<i>Red de empleos</i>	<i>Número de funcionarios</i>	<i>Porcentaje de funcionarios sujetos a medidas de movilidad</i>
LEGALNET	270	2
SCINET	113	1
<b>Total</b>	<b>12 329</b>	<b>100</b>

*Siglas:* DEVNET, Red de Asuntos Económicos, Sociales y de Desarrollo; INFONET, Red de Información Pública y Gestión de Conferencias; ITECNET, Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones; LEGALNET, Red de Asuntos Jurídicos; LOGNET, Red de Logística, Transporte y Cadena de Suministro; MAGNET, Red de Gestión y Administración; POLNET, Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios; SAFETYNET, Red de Seguridad Interna; SCINET, Red de las Ciencias.

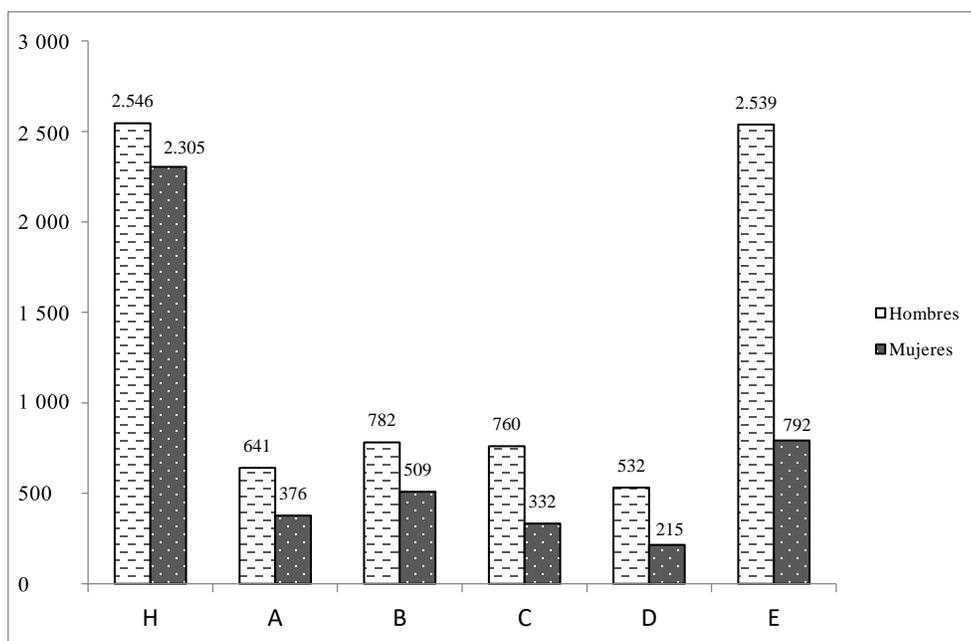
## B. Tendencias de movilidad del personal

24. En la figura I se muestra la distribución de los funcionarios sujetos a medidas de movilidad al 31 de diciembre de 2017, por sexo y clasificación del lugar de destino<sup>8</sup>.

Figura I

### Funcionarios sujetos a medidas de movilidad al 31 de diciembre de 2017, desglosados por clasificación del lugar de destino y sexo

(Cifra total: 12.329)

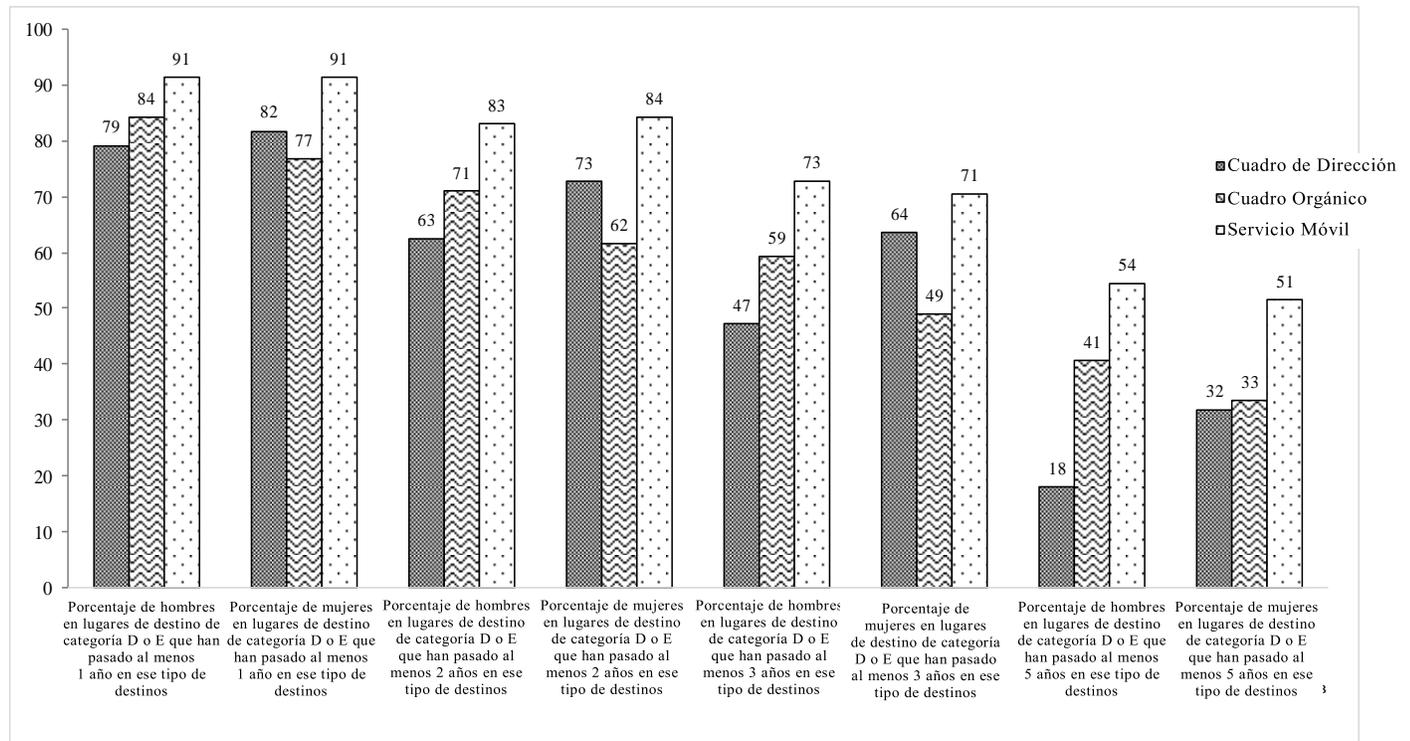


<sup>8</sup> La CAPI ha clasificado todos los lugares de destino en una de las seis categorías siguientes: H, A, B, C, D y E. Los lugares de destino comprendidos en la categoría H son sedes o lugares de destino que reúnen condiciones similares en los que las Naciones Unidas no ejecutan programas de asistencia con fines humanitarios o de desarrollo, o lugares de destino en Estados miembros de la Unión Europea. Las categorías A a E comprenden los lugares de destino sobre el terreno atendiendo al grado de dificultad, de modo que los que presentan menor dificultad pertenecen a la categoría A.

25. La figura II muestra el porcentaje de funcionarios<sup>9</sup> que, al 31 de diciembre de 2017, han pasado más de uno, dos, tres o cinco años en lugares de destino de las categorías D o E. La figura indica que los miembros del personal, tanto hombres como mujeres, tienden a permanecer en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante períodos relativamente iguales.

Figura II

**Proporción de funcionarios que han pasado más de uno, dos, tres o cinco años en lugares de destino de categoría D o E, al 31 de diciembre de 2017, desglosados por sexo**



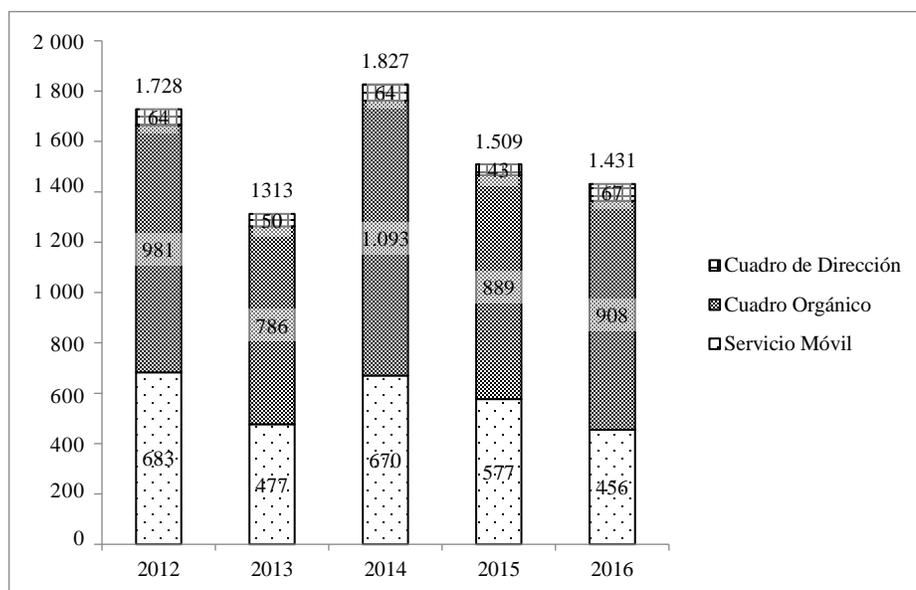
*Nota:* Tras la puesta en marcha de Umoja, el planteamiento de estos cálculos se ha armonizado con el que se utiliza para definir el servicio ininterrumpido a otros efectos relacionados con los recursos humanos.

### C. Datos sobre traslados geográficos

26. En la figura III se muestra, por categoría, el número de traslados geográficos de duración igual o superior a un año realizados en el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2016. Los traslados geográficos se contabilizan en el año en que se inician y solo se confirman como tales cuando el funcionario ha permanecido en ese lugar de destino durante un año completo. En los últimos cinco años, el personal de contratación internacional ha efectuado un promedio de 1.562 traslados geográficos. En la figura IV se indica el número de traslados geográficos de duración igual o superior a un año correspondientes al período comprendido entre 2012 y 2016 en el caso del personal de POLNET y en la figura V se muestran los mismos datos en el caso del personal de ITECNET.

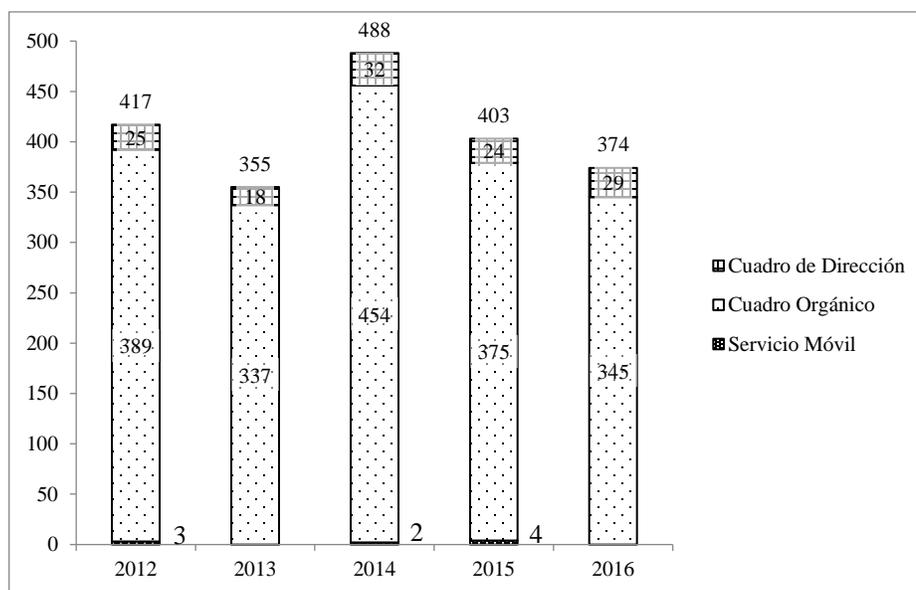
<sup>9</sup> Personal sujeto a medidas de movilidad en plazas de lugares de destino de las categorías D o E que han permanecido ininterrumpidamente en esos lugares de destino con nombramientos ordinarios del Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico o el Servicio Móvil.

**Figura III**  
**Número de traslados geográficos de los funcionarios del Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016**



*Nota:* Hasta 2013, los traslados geográficos comprendían tan solo el cambio de país; a partir de 2014, incluyen todo desplazamiento geográfico. Por ejemplo, a partir de 2014, si un funcionario se traslada de Gao (Malí) a Bamako (Malí) por más de un año, el desplazamiento contaría como un traslado geográfico, cosa que no pasaba antes de 2014.

**Figura IV**  
**Número de traslados geográficos de los funcionarios de POLNET pertenecientes al Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil en 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016**

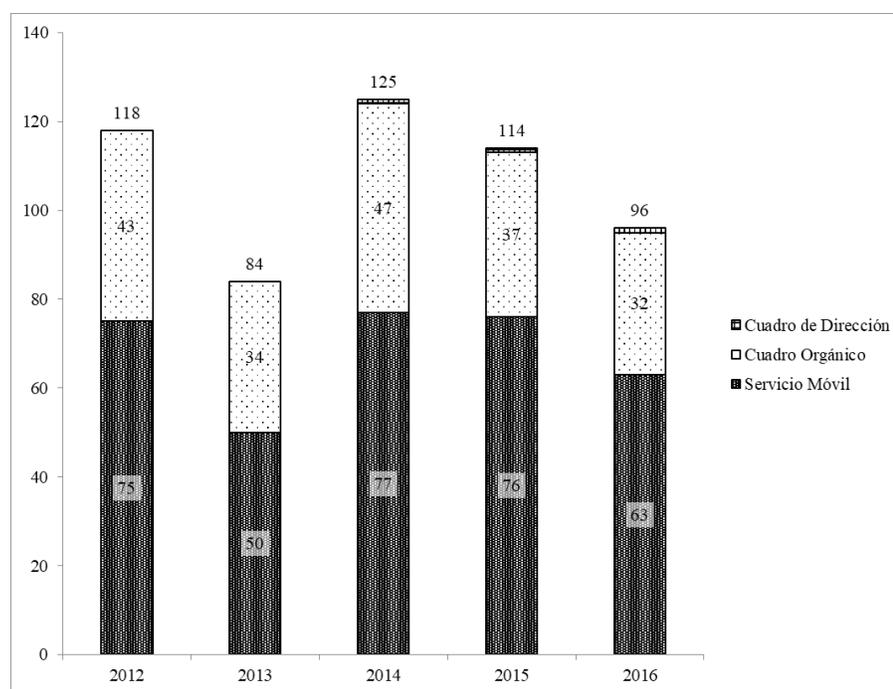


*Nota:* Hasta 2013, los traslados geográficos comprendían tan solo el cambio de país; a partir de 2014, incluyen todo desplazamiento geográfico.

27. En su resolución 68/265, la Asamblea General decidió que el número de traslados geográficos en las redes de empleos en 2016 y 2017 no sería mayor que el promedio de traslados geográficos en esas redes en 2014 y 2015. En el caso de POLNET, el promedio de traslados geográficos en 2014 y 2015 fue de 446 (488 en 2014 y 403 en 2015), cifra que se utilizó como límite para el promedio de traslados geográficos en 2016 y 2017 en dicha red. Como se muestra en la figura IV, el número de traslados geográficos de POLNET en 2016 no superó el límite establecido. La cifra correspondiente a 2017 aún no se puede confirmar, ya que los traslados geográficos a largo plazo se calculan cuando el funcionario ha permanecido en el lugar de destino por lo menos durante un año.

Figura V

**Número de traslados geográficos de los funcionarios de ITECNET pertenecientes al Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil en 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016**



28. En el caso de ITECNET, el promedio de traslados geográficos en 2015 y 2016 fue de 105 (114 en 2015 y 96 en 2016), cifra que se tomó como límite para el promedio de traslados en 2017. Según se indicaba en el párrafo 27, aún no se puede confirmar el número de traslados geográficos que han tenido lugar en 2017, ya que los traslados geográficos a largo plazo solo se pueden calcular cuando el funcionario ha permanecido en el lugar de destino por lo menos durante un año. Los datos actuales indican que no se rebasará el límite para 2017 en ITECNET, ya que el número de funcionarios cuya colocación se ha recomendado en el proceso de movilidad planificada y el número total de plazas anunciadas en la convocatoria de vacantes fueron considerablemente inferiores.

## V. Costos directos e indirectos de la movilidad

29. Los costos directos de la movilidad, que abarcan gastos periódicos y gastos no recurrentes, solo se generan cuando los funcionarios cambian de lugar de destino. Los gastos periódicos comprenden el componente sustitutivo del pago de los gastos de

mudanza (en el caso de los funcionarios que realizan su segundo traslado), mientras que los gastos no recurrentes incluyen la prima de traslado, la prima de asignación y los gastos de viaje. La cuantía efectiva de los pagos depende de varios factores, como la categoría y el escalón del funcionario, el tamaño de su familia, la categoría y la clasificación del lugar de destino al que se traslada, la duración de la reasignación y el número de reasignaciones previas del funcionario. Por lo tanto, es posible que los costos fluctúen de un año a otro.

30. Para ofrecer información sobre los costos directos de los traslados geográficos, la Secretaría ha analizado los efectuados entre los años civiles 2011 y 2015, así como los pagos asociados, a fin de obtener el promedio del costo directo por persona y traslado. El presente informe contiene datos correspondientes a 2015, año en el que se produjeron en total 1.509 traslados geográficos de personal de contratación internacional (véase la figura III), y ofrece un resumen del promedio del costo directo en el período 2011-2012 y en los años 2013, 2014 y 2015 (véase el cuadro 16).

## A. Costos directos

31. Como se indica en el párrafo 27, los traslados geográficos no se pueden conocer con certeza hasta que no ha transcurrido un año completo, por lo tanto, los resultados de los traslados geográficos correspondientes a 2016 apenas acaban de darse a conocer. Dado que el análisis de los costos de los traslados geográficos es una tarea manual basada en la recogida de información sobre los gastos asociados al número de índice del funcionario objeto del traslado, no ha habido tiempo de efectuar el análisis correspondiente a 2016 antes de publicar el presente informe. Por consiguiente, se incluye el análisis más reciente de los costos de los traslados geográficos realizados en 2015 (véase el cuadro 15) y las estimaciones de los costos de los traslados de 2016, basadas en el número de traslados de 2016 multiplicado por el promedio del costo calculado en 2015 (véase el cuadro 17).

### 1. Gastos periódicos de los traslados en 2015

32. La Secretaría analizó los datos de la nómina de sueldos para calcular los gastos periódicos correspondientes a los pagos efectuados a los funcionarios que se trasladaron en 2015. En ese año, se efectuaron pagos a 1.509 funcionarios, 354 de los cuales se trasladaron entre entidades de otro tipo y 1.155 desde entidades sobre el terreno o a estas<sup>10</sup>. Cabe señalar que, debido a los requisitos para recibir la prestación por movilidad, que exigen que los funcionarios hayan cumplido al menos cinco años consecutivos de servicios previos, algunos funcionarios no comenzarán a recibir la prestación derivada de su traslado en 2015 hasta un año venidero.

33. Los pagos efectuados a los 1.509 funcionarios ascendieron a 10.825.024 dólares. De esta suma, 1.905.783 dólares se pagaron a los funcionarios que efectuaron traslados geográficos entre entidades de otro tipo y 8.919.241 dólares al personal que se había trasladado a entidades sobre el terreno o desde ellas (lo que incluye las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales). El gasto periódico correspondiente a los pagos efectuados por funcionario ascendió a 7.174 dólares como promedio.

### 2. Gastos no recurrentes de los traslados en 2015

34. Asimismo, se unificaron los datos del sistema integrado de gestión de información (IMIS) y de los registros de viajes de Umoja para calcular el gasto global de carácter extraordinario asociado a los traslados geográficos entre las entidades que

<sup>10</sup> Véase en [A/71/360](#), anexo, cuadro 1.B, la lista de entidades sobre el terreno y de otro tipo.

no están radicadas sobre el terreno en 2015. En ese año, hubo 354 funcionarios que realizaron un traslado geográfico entre este tipo de entidades y se calcularon los gastos no recurrentes asociados a 324 de ellos, que ascendieron en total a 11.219.321 dólares para los traslados de 2015. El promedio del gasto no recurrente asociado a los pagos efectuados por funcionario fue de 34.628 dólares.

35. En 2015, el cálculo del gasto no recurrente por traslados geográficos a entidades sobre el terreno y desde estas se seguía haciendo a partir de una combinación de fuentes de datos, como el IMIS y Umoja. En ese año, 1.155 funcionarios realizaron un traslado geográfico a 37 entidades sobre el terreno o desde estas, y se calcularon los gastos no recurrentes asociados a 1.008 funcionarios, que ascendieron, en total, a 19.957.621 dólares para los traslados de 2015. El promedio del gasto no recurrente asociado a los pagos efectuados por funcionario fue de 19.799 dólares.

### 3. Resumen de los gastos directos correspondientes a 2015

36. Según se desprende de la información presentada anteriormente, el gasto directo asociado a los traslados geográficos entre entidades de otro tipo en 2015 ascendió a 13,1 millones de dólares, y el gasto asociado a los traslados a entidades sobre el terreno o desde estas fue de 28,9 millones de dólares, lo que arroja un saldo total de 42,0 millones de dólares. Sin embargo, las cifras correspondientes a 2015 no incluyen todos los costos, dado que algunos funcionarios que se trasladaron en 2015 no percibieron la prestación por movilidad hasta después de finalizado ese año y que no se pudo determinar la totalidad de los gastos no recurrentes por traslados a entidades sobre el terreno o desde estas.

37. En el cuadro 15 se resume el total del gasto directo correspondiente a los traslados geográficos de 2015 por traslado. En el cuadro 16 se presenta una comparación del promedio de los costos directos correspondientes a 2011-2012, 2013, 2014 y 2015.

Cuadro 15

#### Resumen del gasto directo por traslados geográficos en 2015

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Gasto periódico</i>	<i>Gasto no recurrente</i>	<i>Total</i>
Funcionarios que se trasladaron entre departamentos u oficinas fuera de la Sede, incluidas las comisiones regionales (entidades que no están radicadas sobre el terreno)	1,9	11,2	13,1
Funcionarios que se trasladaron a entidades sobre el terreno o desde estas	8,9	20,0	28,9
<b>Total</b>	<b>10,8</b>	<b>31,2</b>	<b>42,0</b>

**Cuadro 16**  
**Comparación del promedio de gasto directo por persona y traslado,**  
**2011-2012, 2013, 2014 y 2015**

(En dólares de los Estados Unidos)

	<i>2011-2012</i> <i>(por año)</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Promedio del gasto no recurrente destinado a los funcionarios que se trasladaron entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (entidades que no están radicadas sobre el terreno)	48 870	43 745	39 788	34 628
Promedio del gasto no recurrente destinado a los funcionarios que se trasladaron a entidades sobre el terreno o desde estas	24 292	17 506	15 164	19 799
Promedio del gasto periódico total por funcionario que efectuó un traslado	8 964	9 035	6 283	7 174

**Gasto directo por traslados en 2016**

38. Dado que los traslados geográficos de 2016 no se han podido determinar hasta el final de 2017, el análisis del gasto efectivo en 2016 no se pudo concluir por completo antes de publicar el presente informe. En 2016, hubo 1.431 funcionarios que realizaron un traslado geográfico, 396 de los cuales se trasladaron entre entidades de otro tipo y 1.035 a entidades sobre el terreno o desde estas. En el cuadro 17 figura el número de traslados correspondiente a 2016 multiplicado por el promedio de gasto establecido en 2015.

**Cuadro 17**

**Resumen de las estimaciones de gasto directo por traslados geográficos en 2016**

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Gasto</i> <i>periódico</i>	<i>Gasto no</i> <i>recurrente</i>	<i>Total</i>
Funcionarios que se trasladaron entre departamentos u oficinas fuera de la Sede, incluidas las comisiones regionales (entidades que no están radicadas sobre el terreno)	2,1	12,6	14,7
Funcionarios que se trasladaron a entidades sobre el terreno o desde estas	8,0	17,9	25,9
<b>Total</b>	<b>10,1</b>	<b>30,5</b>	<b>40,6</b>

**B. Gasto indirecto**

39. El gasto indirecto asociado a la administración del nuevo sistema está vinculado a la creación de equipos encargados de la dotación de personal, que ofrecieron una amplia gama de servicios de apoyo administrativo al sistema, además de conocimientos especializados y tecnología.

40. Los equipos encargados de la dotación de personal, que trabajan en régimen temporal, a tiempo completo y con dedicación exclusiva, son responsables de ofrecer apoyo sustantivo y administrativo para la puesta en marcha del nuevo sistema. Las siguientes plazas de personal temporario, financiadas mediante la redistribución de los recursos existentes, se utilizaron para apoyar la aplicación del nuevo sistema en 2017 en funciones que abarcaban toda la Organización de las redes POLNET e ITECNET:

a) 17 oficiales responsables de la dotación de personal del Cuadro Orgánico, 5 funcionarios auxiliares del Cuadro de Servicios Generales y 6 expertos en la materia liberados de sus departamentos sustantivos a tiempo completo;

b) 5 plazas temporarias en la Sección de Exámenes y Pruebas para preparar y hacer evaluaciones;

c) 2 plazas temporarias en el Servicio de Planificación, Supervisión y Presentación de Informes para gestionar datos y ocuparse de los informes.

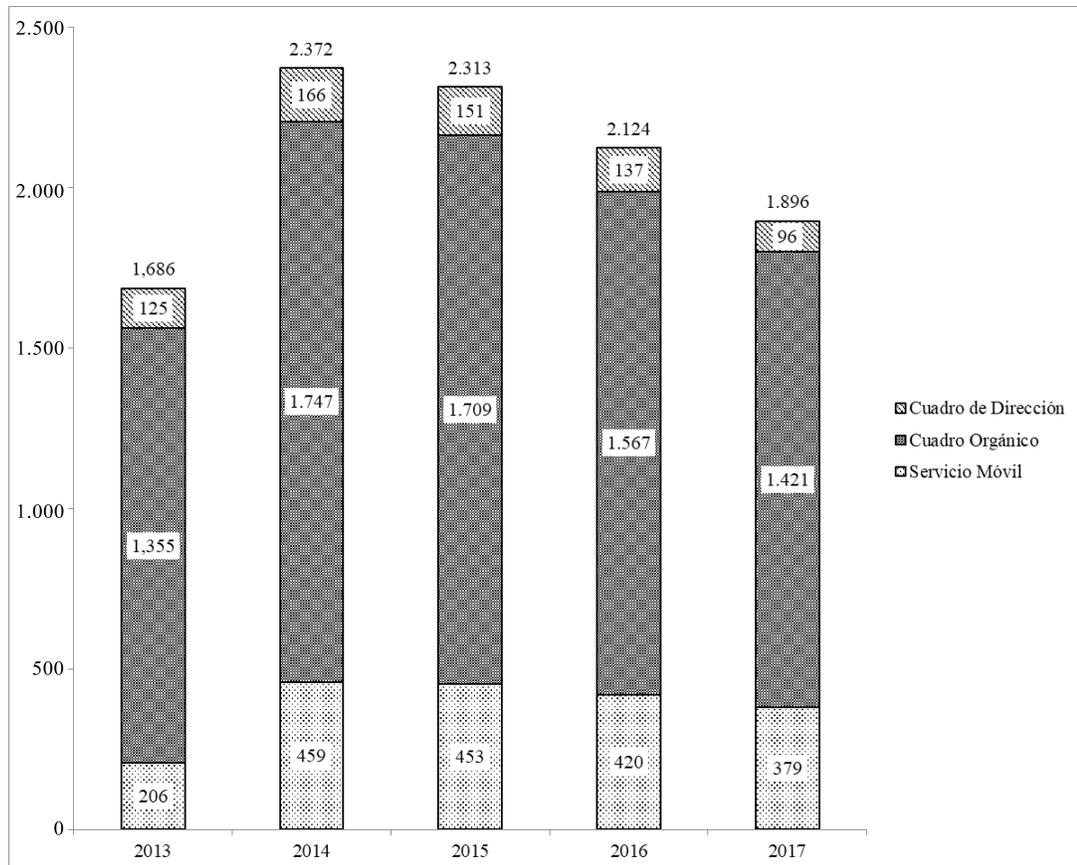
41. También se contó con el apoyo de consultores especializados para preparar y calificar las evaluaciones y ampliar la tecnología existente a fin de cumplir los requisitos del nuevo sistema.

## VI. Contratación externa

### A. Número de procesos de selección

42. En el gráfico VI se ofrece información detallada sobre los 10.391 procesos de selección (contabilizados como vacantes en el Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil) convocados entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2017. El número de procesos, que varió dependiendo del año, fluctuó entre 1.686 y 2.372, y fue de 1.896 en 2017.

Figura VI  
**Número de procesos de selección, por cuadro de personal, para los años civiles comprendidos entre 2013 y 2017**

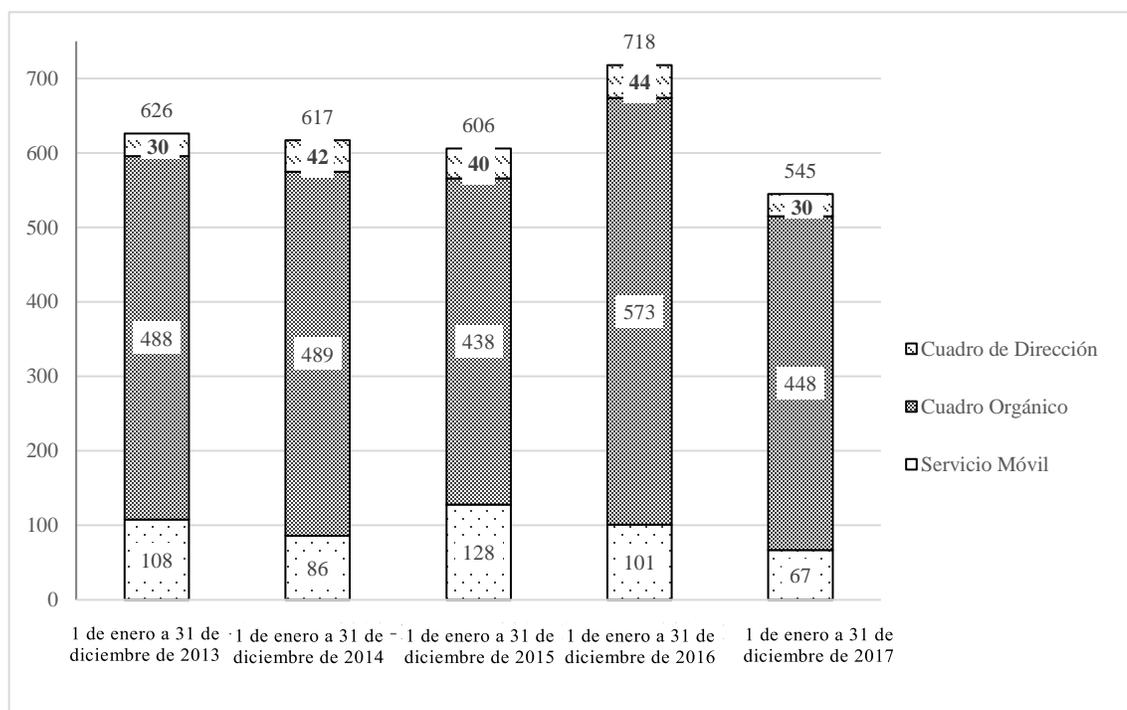


43. La mayoría de los procesos se dieron en el Cuadro Orgánico, la categoría más numerosa de funcionarios sujetos a medidas de movilidad, donde hubo 7.799 convocatorias, cifra que representa el 75% del total disponible. En el Servicio Móvil hubo 1.917 convocatorias, lo que representa el 19% del total disponible, y en el Cuadro de Dirección hubo 675, lo que representa el 6% del total.

## B. Número de nombramientos de candidatos externos

44. En la figura VII se muestra el número de nombramientos de candidatos externos durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2017<sup>11</sup>. La cifra total de nombramientos de candidatos externos ascendió a 3.112 (entre 545 y 718 anualmente). En el cuadro 18 figura la proporción de nombramientos de candidatos externos, que osciló entre el 26% y el 37%, en comparación con la oferta total de empleo mediante procesos de selección durante el mismo período. En total, se ofrecieron 2.436 nombramientos de candidatos externos en el Cuadro Orgánico, 490 nombramientos de candidatos externos en el Servicio Móvil y 186 en el Cuadro de Dirección.

Figura VII  
Número de nombramientos externos, 1 de enero de 2013  
a 31 de diciembre de 2017



<sup>11</sup> Se entiende por nombramiento externo un nombramiento inicial que dura un año o más.

**Cuadro 18**  
**Porcentaje de nombramientos externos respecto a la oferta total de empleo**

<i>Período</i>	<i>Oferta total</i>	<i>Nombramientos externos, total</i>	<i>Porcentaje de nombramientos externos respecto a la oferta total de empleo</i>
1 de enero a 31 de diciembre de 2013	1 686	626	37
1 de enero a 31 de diciembre de 2014	2 372	617	26
1 de enero a 31 de diciembre de 2015	2 313	606	26
1 de enero a 31 de diciembre de 2016	2 124	718	34
1 de enero a 31 de diciembre de 2017	1 896	545	29
<b>Total</b>	<b>10 391</b>	<b>3 112</b>	<b>30</b>

## VII. Indicadores clave del desempeño

45. Con la introducción del nuevo sistema, se establecieron cinco indicadores para calibrar en qué medida se alcanzan los objetivos en materia de movilidad.

46. El indicador 1 es que la dotación de personal sea más previsible y estable, aspecto que se mide comparando las tasas de vacantes presupuestadas en toda la Secretaría y analizando si se han vuelto más uniformes debido a un despliegue más estratégico del personal. En el cuadro 19 se presentan las tasas medias de vacantes para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario en la Sede, las oficinas principales situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, al 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, y en el cuadro 20 figuran las cifras correspondientes a las operaciones sobre el terreno al 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017. Cabe señalar que las tasas de vacantes de las oficinas principales se han reducido ligeramente desde finales de 2016 hasta finales de 2017, si bien es poco probable que el nuevo sistema de dotación de personal haya influido en ellas, dado que se encuentra en sus primeras fases de aplicación.

**Cuadro 19**  
**Tasas medias de vacantes para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario en la Sede, las oficinas principales situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, al 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017**

	<i>Al 31 de diciembre de 2016</i>		<i>Al 31 de diciembre de 2017</i>	
	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>
<b>Oficina principal</b>				
Viena	6,2	174	6,5	174
Ginebra	5,2	1 111	4,5	1 111
Nairobi	13,1	215	12,7	215
Nueva York	11	2 142	8,3	2 144
<b>Total, oficinas principales</b>	<b>8,9</b>	<b>3 642</b>	<b>8,0</b>	<b>3 644</b>

	Al 31 de diciembre de 2016		Al 31 de diciembre de 2017	
	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados
<b>Comisión regional</b>				
Comisión Económica para África	13,7	240	12,5	240
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	11,7	202	10,5	202
Comisión Económica para Europa	4,2	125	6,2	125
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	12,5	219	12,6	219
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	9,4	123	9,7	123
<b>Total, comisiones regionales</b>	<b>10,3</b>	<b>909</b>	<b>10,3</b>	<b>909</b>

Cuadro 20

**Tasas de vacantes en el Servicio Móvil, el Cuadro Orgánico y categorías superiores en operaciones sobre el terreno, al 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017**

Selección de misiones y oficinas	Al 31 de diciembre de 2016		Al 31 de diciembre de 2017	
	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados
<b>Grupo temático I: Enviados especiales y personales y asesores especiales del Secretario General<sup>a</sup></b>				
Asesor Especial del Secretario General sobre Myanmar	–	4	–	–
Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	10,8	13	11,4	15
Asesor Especial sobre la Prevención del Genocidio	16,3	8	3,1	8
Enviado Personal del Secretario General para el Sáhara Occidental	–	2	44,9	2
Enviado Especial del Secretario General para la aplicación de la resolución 1559 (2004) del Consejo de Seguridad	4,8	2	25,0	2
Representante de las Naciones Unidas en las Deliberaciones Internacionales de Ginebra	–	6	19,1	6
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria <sup>b</sup>	39,6	59	46,5	53
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sudán y Sudán del Sur	19,3	5	15,0	5
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen <sup>b</sup>	24,1	51	33,2	60
Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre la Prevención de Conflictos, en particular en Burundi	33,9	25	31,4	25
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	31,2	18	30,3	18
<b>Grupo temático II: equipos y grupos de expertos encargados de vigilar la aplicación de las sanciones y grupos afines<sup>a</sup></b>				
Grupo de Supervisión para Somalia y Eritrea	–	1	28,6	1
Grupo de Expertos sobre Liberia	–	–	–	–

<i>Selección de misiones y oficinas</i>	<i>Al 31 de diciembre de 2016</i>		<i>Al 31 de diciembre de 2017</i>	
	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>	<i>Número de puestos aprobados</i>
Grupo de Expertos sobre Côte d'Ivoire	46,7	1	–	–
Grupo de Expertos sobre la República Democrática del Congo	20,0	1	34,2	1
Grupo de Expertos sobre el Sudán	15,6	1	–	1
Grupo de Expertos sobre la República Popular Democrática de Corea	7,7	2	23,5	3
Grupo de Expertos sobre la República Islámica del Irán	–	2	–	–
Grupo de Expertos sobre Libia	–	1	17,2	1
Grupo de Expertos sobre la República Centroafricana	–	1	12,5	1
Grupo de Expertos sobre el Yemen	30,4	6	34,4	6
Grupo de Expertos sobre Sudán del Sur	49,7	1	–	1
Aplicación de la resolución <a href="#">2231 (2015)</a> del Consejo de Seguridad	79,2	8	32,9	8
Mecanismo Conjunto de Investigación de la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y las Naciones Unidas	26,6	21	12,5	21
Equipo de Apoyo Analítico y Vigilancia de las Sanciones establecido en virtud de las resoluciones <a href="#">1526 (2004)</a> y <a href="#">2253 (2015)</a> , relativas al EIL (Daesh), Al-Qaida y los talibanes y personas y entidades asociadas	33,1	12	12,9	12
Apoyo al Comité del Consejo de Seguridad establecido en virtud de la resolución <a href="#">1540 (2004)</a> relativa a la no proliferación de las armas de destrucción en masa	–	3	–	3
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	3,6	35	8,4	36
<b>Grupo temático III: oficinas políticas, oficinas de apoyo a la consolidación de la paz y oficinas integradas<sup>a</sup></b>				
Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia <sup>b</sup>	39,1	91	28,1	117
Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel <sup>d</sup>	14,9	38	11,5	38
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau	14,0	61	15,3	63
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	24,9	161	18,0	159
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	9,4	8	4,9	8
Equipo de las Naciones Unidas de apoyo a la Comisión Mixta Camerún-Nigeria	0,9	10	0,8	10
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	17,4	20	15,8	20
Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central	29,1	29	12,4	29
Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	16,0	153	26,4	195
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	11,5	375	11,7	355
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	14,0	356	8,5	350

Selección de misiones y oficinas	Al 31 de diciembre de 2016		Al 31 de diciembre de 2017	
	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados	Tasa de vacantes (porcentaje)	Número de puestos aprobados
<b>Operaciones de mantenimiento de la paz<sup>c</sup></b>				
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	21,3	89	8,4	83
Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana	21,8	738	19,7	758
Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	13,8	727	17,4	806
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití	10,9	320	NA	NA
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	14,7	885	15,6	885
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	12,3	855	19,3	855
Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	7,1	42	7,1	42
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	5,6	36	10,8	36
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	7,0	254	5,0	254
Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei	24,2	157	13,1	160
Misión de las Naciones Unidas en Liberia	11,9	294	20,9	234
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	17,0	112	14,3	112
Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	10,4	926	8,3	921
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	29,2	243	NA	NA
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia	32,3	375	13,4	344
<b>Otros<sup>c</sup></b>				
Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia) <sup>d</sup>	17,7	130	18,3	126
Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda)	21,2	146	15,7	134
Cuenta de apoyo	10,7	962	11,2	959

<sup>a</sup> Promedio del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.

<sup>d</sup> Incluye plazas con autorización para contraer compromisos de gastos.

<sup>c</sup> Representa el promedio de puestos autorizados de julio a diciembre de 2016 y de julio a diciembre de 2017.

<sup>d</sup> Incluye las dependencias arrendatarias.

47. El indicador 2 es una distribución más equitativa de la carga del servicio en lugares de destino difíciles, medida 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. En el cuadro 21 se presenta un desglose del número de funcionarios que han prestado al menos cinco años de servicios continuos en lugares de destino de las categorías D o E al 31 de diciembre de 2017.

**Cuadro 21**  
**Proporción de funcionarios sujetos a medidas de movilidad que han pasado más de cinco años en lugares de destino de categoría D o E<sup>a</sup>, al 31 de diciembre de 2017**

<i>Categoría</i>	<i>Funcionarios sujetos a medidas de movilidad al 31 de diciembre de 2017</i>		<i>Número de funcionarios en lugares de destino de categoría D o E</i>		<i>Número de funcionarios que han pasado cinco o más años en lugares de destino de categoría D o E</i>		<i>Porcentaje de funcionarios en lugares de destino de categoría D o E que han pasado cinco o más años en este tipo de lugares de destino</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Cuadro de Dirección	414	202	72	22	13	7	18	32
Cuadro Orgánico	4 835	3 408	1 183	404	481	135	41	33
Servicio Móvil	2 551	919	1 816	581	988	299	54	51
<b>Total</b>	<b>7 800</b>	<b>4 529</b>	<b>3 071</b>	<b>1 007</b>	<b>1 482</b>	<b>441</b>	<b>48</b>	<b>44</b>

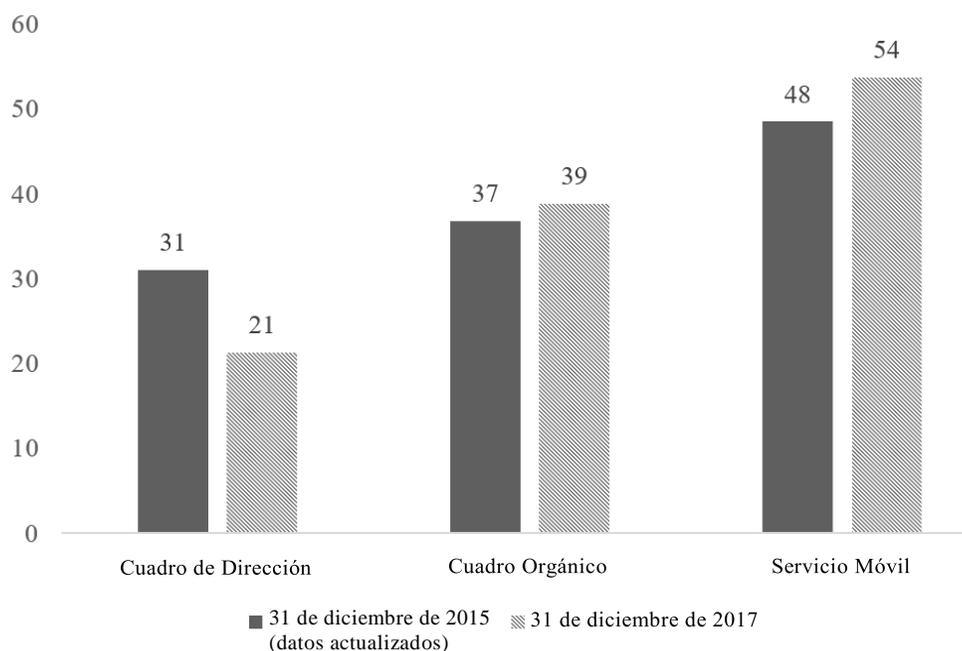
*Nota:* Tras la puesta en marcha de Umoja, el planteamiento de estos cálculos se ha armonizado con la definición de servicio continuo a otros efectos relacionados con los recursos humanos.

<sup>a</sup> Se define como los miembros del personal sujetos a medidas de movilidad en plazas de lugares de destino de categoría D o E que han prestado servicios ininterrumpidamente con nombramientos ordinarios del Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil en lugares de destino de dicha categoría. No se incluyen las asignaciones temporarias de una duración de un año o superior.

48. En la figura VIII se presenta una comparación entre los datos del indicador 2, al 31 de diciembre de 2015<sup>12</sup> y al 31 de diciembre de 2017. Los datos muestran una disminución en el Cuadro de Dirección de la permanencia en lugares de destino de categoría D o E durante más de cinco años, y un ligero aumento en el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil. Cabe señalar que los datos se refieren a los funcionarios que han permanecido en cualquier lugar de destino de las categorías D o E, no necesariamente en el mismo lugar de destino de esa categoría.

<sup>12</sup> Los datos al 31 de diciembre de 2015 del informe anterior del Secretario General sobre la movilidad (A/71/323/Add.1) se han actualizado utilizando los métodos de cálculo revisados para el presente informe con miras a facilitar la comparación.

Figura VIII  
**Comparación del porcentaje de funcionarios en lugares de destino de categoría D o E que han pasado cinco o más años en lugares de destino de esas categorías, al 31 de diciembre de 2015 (datos actualizados) y el 31 de diciembre de 2017**



49. El indicador 3 es un aumento del personal directivo superior (P-5, D-1 y D-2) que cumple criterios de movilidad geográfica. En el cuadro 22 figura el porcentaje de esos directivos que habían realizado al menos un traslado geográfico al 31 de diciembre de 2017. Cabe señalar que, según las medidas de transición establecidas en el nuevo sistema, los requisitos necesarios para que se considere el ascenso a las categorías P-5, D-1 y D-2 podrán incluir dos traslados laterales en lugar del traslado geográfico hasta el 31 de diciembre de 2020, según se estipula en el actual sistema de selección de personal y movilidad planificada (véase [ST/AI/2016/1](#), secc. 25). Por consiguiente, los ascensos del personal directivo superior pueden basarse en el cumplimiento del requisito de traslado lateral y no en el de traslado geográfico.

Cuadro 22

**Número y porcentaje de funcionarios de categoría superior que habían o no habían realizado traslados geográficos, al 31 de diciembre de 2017<sup>a</sup>**

Categoría	Personal directivo superior que no ha realizado traslados geográficos a)	Personal directivo superior que ha realizado uno o más traslados geográficos b)	Total a) + b)	Porcentaje de personal directivo superior que no ha realizado traslados geográficos	Porcentaje de personal directivo superior que ha realizado uno o más traslados geográficos
D-2	100	46	146	68	32
D-1	267	203	470	57	43
P-5	871	644	1 515	57	43
<b>Total</b>	<b>1 238</b>	<b>893</b>	<b>2 131</b>	<b>58</b>	<b>42</b>

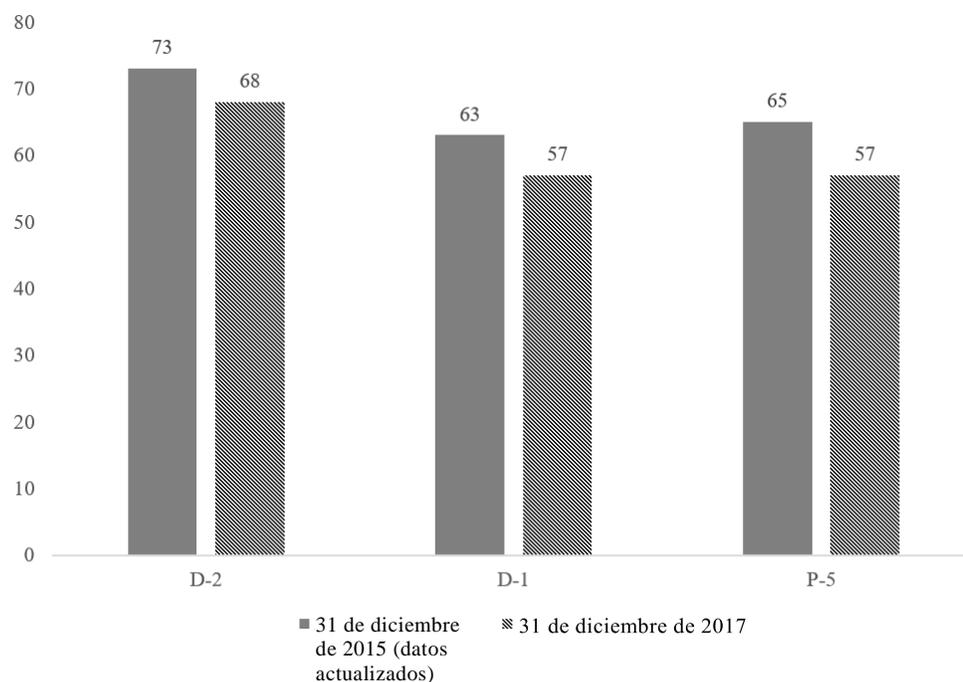
*Nota:* Tras la puesta en marcha de Umoja, el planteamiento de estos cálculos se ha armonizado con la definición de servicio continuo a otros efectos relacionados con los recursos humanos.

<sup>a</sup> Se entiende por “traslado geográfico” la prestación de servicios en dos plazas distintas del Cuadro Orgánico de dos lugares de destino diferentes durante un período ininterrumpido de al menos un año por plaza.

50. En comparación con los datos al 31 de diciembre de 2015, había una ligera disminución del porcentaje de personal directivo superior que no había realizado traslados geográficos (véase la figura IX).

Figura IX

**Comparación del porcentaje de personal directivo superior que no ha realizado traslados geográficos al 31 de diciembre de 2015 (datos actualizados) y el 31 de diciembre de 2017**



51. El indicador 4 es un aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino aptos para familias desde un lugar de destino no apto para familias. En el cuadro 23 figura el número total de funcionarios que se trasladaron a un lugar de destino apto para familias, y el número (y porcentaje) de los procedentes de un lugar de destino no apto para familias en 2016, junto con las metas establecidas en 2015. Las metas representan la distribución de los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias al 31 de diciembre de 2016. La figura X presenta una comparación entre los datos del indicador 4, al 31 de diciembre de 2014 y al 31 de diciembre de 2016. En comparación con 2014, se produjo un ligero aumento en todas las categorías del número de funcionarios que se trasladaron de lugares de destino no aptos para familias a lugares de destino de otro tipo, y el mayor aumento se da en el Cuadro Orgánico.

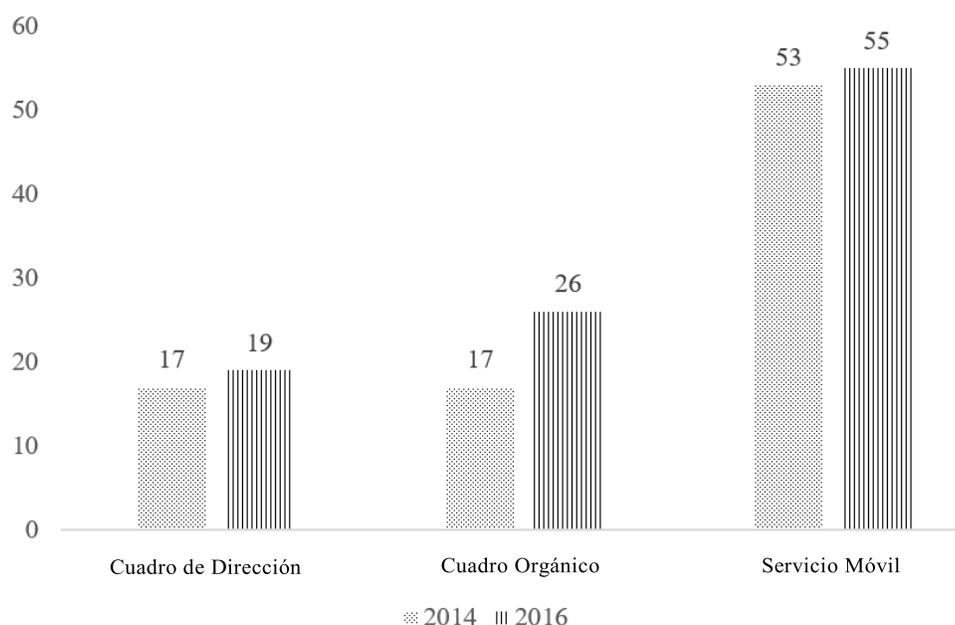
Cuadro 23

**Traslados a lugares de destino aptos para familias desde lugares de destino no aptos para familias, 1 de enero a 31 de diciembre de 2016**

<i>Categoría</i>	<i>Número de funcionarios asignados a un lugar de destino apto para familias</i>	<i>Número 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) correspondiente a los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias al 31 de diciembre de 2016</i>
Cuadro de Dirección	36	7	19	18
Cuadro Orgánico	540	143	26	22
Servicio Móvil	108	59	55	77
<b>Total</b>	<b>684</b>	<b>209</b>	<b>30</b>	<b>38</b>

Figura X

**Comparación del porcentaje de funcionarios trasladados de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias en 2014 y 2016**

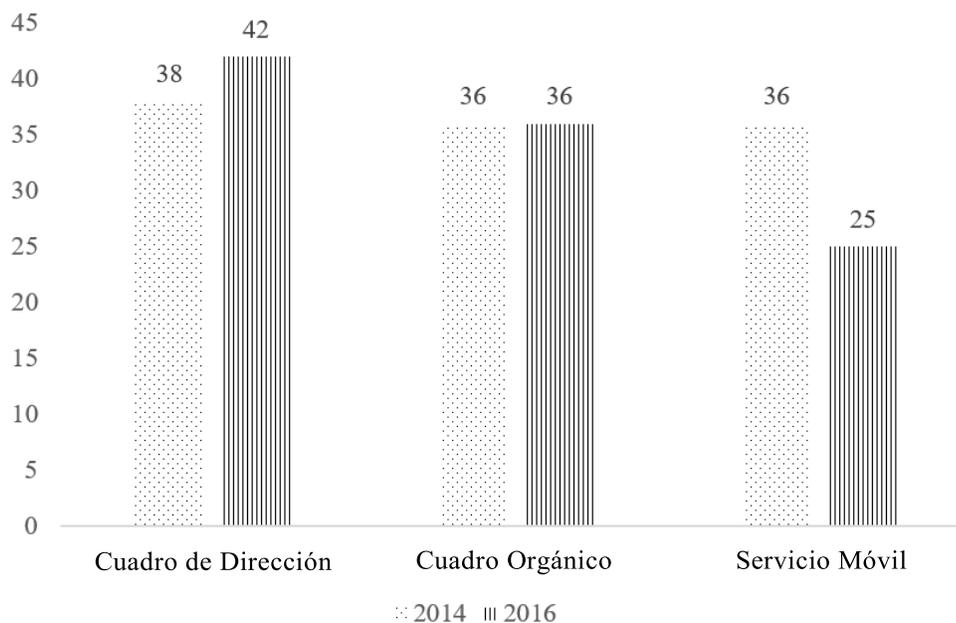


52. El indicador 5 es un aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino no aptos para familias procedente de lugares de destino aptos para familias. En el cuadro 24 figura el número total de funcionarios que se trasladaron a un lugar de destino no apto para familias, y el número y porcentaje de los que procedían de un lugar de destino de otro tipo, junto con las metas al respecto. Las metas representan la distribución de los funcionarios en lugares de destino aptos para familias al 31 de diciembre de 2016. La figura XI presenta una comparación entre los datos del indicador 5, al 31 de diciembre de 2014 y al 31 de diciembre de 2016. En comparación con 2014, los cambios fueron mínimos y hay un ligero aumento de los funcionarios del Cuadro de Dirección que se trasladaron a lugares de destino no aptos para familias desde otros tipos de lugares de destino, y una disminución de tales traslados en el Servicio Móvil.

**Cuadro 24**  
**Traslados a lugares de destino no aptos para familias desde lugares de destino aptos para familias, 1 de enero a 31 de diciembre de 2016**

<i>Categoría</i>	<i>Número de funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias</i>	<i>Número de funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias desde un lugar de destino apto para familias</i>	<i>Porcentaje de funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias desde un lugar de destino apto para familias</i>	<i>Meta (porcentaje) correspondiente a los funcionarios en lugares de destino aptos para familias al 31 de diciembre de 2016</i>
Cuadro de Dirección	31	13	42	82
Cuadro Orgánico	368	132	36	78
Servicio Móvil	348	88	25	23
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>233</b>	<b>31</b>	<b>62</b>

**Figura XI**  
**Comparación del porcentaje de funcionarios trasladados de un lugar de destino apto para familias a un lugar de destino no apto para familias en 2014 y 2016**



## VIII. Medidas que se solicitan a la Asamblea General

53. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe.