



Asamblea General

Distr. general
19 de noviembre de 2020
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 146 del programa

Gestión de los recursos humanos

Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo

Informe del Secretario General

Resumen

En este informe se presenta un nuevo enfoque de la movilidad del personal, en el que esta se define como un mecanismo que le permite aprovechar la diversidad y riqueza de los mandatos institucionales y los lugares de destino de la Secretaría de las Naciones Unidas para adquirir y perfeccionar de forma continua, gracias al aprendizaje y al desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo, las competencias necesarias para cumplir los cambiantes mandatos de la Organización.

En los últimos años, la necesidad de introducir un nuevo enfoque a este respecto ha ido cobrando un notable impulso, alimentado por una serie de factores externos e internos que propician el cambio institucional. La Secretaría debe velar por que su personal desarrolle las aptitudes necesarias para que su labor sea fructífera y contribuya a implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el marco de un multilateralismo revitalizado. Entre ellas, destacan como esenciales las que permiten interactuar con distintas partes interesadas sobre el terreno, aptitudes que solo pueden adquirirse y perfeccionarse con el conocimiento profundo de los diversos mandatos de la Organización, atesorado por medio de la experiencia y el trabajo en diferentes destinos.

La agilidad institucional, uno de los tres efectos fundamentales que se persiguen con las reformas de la gestión de los recursos humanos de la Secretaría, tiene como uno de sus pilares un marco bien articulado de adelanto profesional. Dicho marco descansa en el vínculo fundamental que existe entre el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes, por un lado, y la plenitud profesional, por el otro. El propósito es dejar claro que el personal de la Organización, en el ejercicio de sus funciones, ha de aspirar, sobre todo, a realizar una labor útil y a alcanzar la excelencia profesional; de esta manera, se vincula estrechamente la progresión profesional con la adquisición y el desarrollo de aptitudes y, por tanto, con el aprendizaje. La Organización comunicará de forma inequívoca a todo el personal sus expectativas en cuanto a las aptitudes que



se requerirán en el futuro, le brindará provechosas oportunidades para desarrollar estas últimas y, al mismo tiempo, lo ayudará a realizarse profesionalmente. El nuevo enfoque de la movilidad del personal constituye uno de los ejes de ese marco, tanto por ofrecerle la posibilidad de adquirir conocimientos y desarrollar aptitudes esenciales en el puesto de trabajo, como por garantizar que esté en condiciones de atender las necesidades de las entidades a las que se destine, pese a la amplia variedad de los mandatos y exigencias operacionales de estas últimas.

El nuevo enfoque de la movilidad del personal se sirve de la autoridad que la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas confiere al Secretario General para hacer traslados laterales del personal en toda la Organización. La propuesta consiste, en esencia, en cambiar periódicamente al personal de lugar de destino, siempre que proceda, para complementar la planificación que realizan las entidades a fin de disponer de una cartera de candidatos cualificados con las competencias concretas que precisan. Con este enfoque, el personal también puede adquirir y desarrollar aptitudes esenciales en el puesto de trabajo prestando sus servicios en los distintos lugares en que está presente la Secretaría.

El nuevo enfoque multifacético, en el que se armonizan los objetivos de la Organización y los intereses del personal, está condicionado por el carácter multidimensional de la movilidad. El amplio y heterogéneo abanico de circunstancias del personal, sumado a la motivación intrínseca que lo mueve a alcanzar la excelencia profesional, exige que ese enfoque no descansa únicamente en las expectativas de adelanto profesional. Dada la realidad de la Organización y el futuro del trabajo, la mejor opción consiste en adoptar un enfoque que se adapte a las necesidades de los mandatos, que se implante de forma progresiva y que se acompañe de medidas auxiliares con las que mantener una cultura del desarrollo de aptitudes a largo plazo por medio de la movilidad.

Por consiguiente, el nuevo enfoque de la movilidad del personal constituye una medida de sostenibilidad a largo plazo que irá transformando gradualmente la cultura y, en última instancia, la propia urdimbre de la Secretaría.

Se invita a la Asamblea General a que tome nota del informe.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	4
II. Enseñanzas extraídas de las iniciativas de movilidad.....	4
III. Propuesta de valor del nuevo enfoque de la movilidad.....	5
A. Justificación y objetivos.....	5
B. Principios y características clave.....	7
IV. Implantación del nuevo enfoque de la movilidad.....	8
A. Responsabilidad de los procesos de movilidad.....	8
B. Carteras de candidatos cualificados.....	9
V. Disposiciones provisionales.....	10
A. Personal ya en activo que opte por participar.....	10
B. Participación prevista en los procesos de movilidad.....	10
C. Costo previsto del régimen de movilidad.....	11
VI. Marco de indicadores clave del desempeño.....	11
VII. Observaciones finales.....	13
VIII. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General.....	13
Anexos	
I. Comparación esquemática del nuevo enfoque con las iniciativas de movilidad anteriores.....	14
II. Diagrama general del proceso asociado al nuevo enfoque de la movilidad.....	15
III. Cálculo detallado de la participación prevista en el régimen de movilidad.....	16
IV. Cálculo detallado de los costos previstos del régimen de movilidad.....	22

I. Introducción

1. En este informe se examina el concepto de la movilidad y se presenta un nuevo enfoque de la movilidad del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. En ese enfoque, la movilidad se define como un mecanismo que permite al personal aprovechar la diversidad y riqueza de los mandatos institucionales y los lugares de destino para adquirir y perfeccionar de forma continua, gracias al aprendizaje y al desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo, las competencias necesarias para cumplir los cambiantes mandatos de la Organización.
2. Este informe se presenta de conformidad con la resolución [68/265](#) de la Asamblea General y se basa en los informes periódicos que el Secretario General ha ido remitiendo a la Asamblea General desde su sexagésimo noveno período de sesiones.
3. El informe está estructurado de la siguiente manera: en la sección II se resumen las enseñanzas extraídas a partir de las iniciativas de movilidad anteriores; en la sección III se expone a grandes rasgos la propuesta de valor del nuevo enfoque de la movilidad del personal; en la sección IV se detalla la implantación prevista del nuevo enfoque; en la sección V se informa sobre las disposiciones provisionales que se adoptarán durante la implantación gradual del nuevo enfoque, incluidas las repercusiones en materia de personal y gastos; en la sección VI se resume el marco de indicadores clave del desempeño que se aplicará a la movilidad; y en la sección VII se ofrece una serie de observaciones finales. Por último, en la sección VIII, el Secretario General invita a la Asamblea General a que tome nota del informe.

II. Enseñanzas extraídas de las iniciativas de movilidad anteriores

4. La Asamblea General ha reconocido en reiteradas ocasiones la importancia que revisten la movilidad y el objetivo de crear una fuerza de trabajo que sea mundial, dinámica y adaptable.
5. En 2014, la Asamblea General aprobó en su resolución [68/265](#) la propuesta del Secretario General relativa a un marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, que constaba de las dos partes siguientes:
 - a) Movilidad planificada: un proceso interno para el traslado lateral del personal, en el que los funcionarios en activo expresaban su interés en plazas ocupadas. El personal sujeto a este proceso era el que habían llegado al límite máximo de permanencia en el puesto o, en el caso de quienes optaran por participar, al límite mínimo de permanencia en el puesto;
 - b) Provisión de vacantes: el anuncio de vacantes existentes y previstas, abiertas a todos los candidatos (externos e internos) para un procedimiento de selección.
6. Conforme a lo aprobado por la Asamblea General, ese marco se aplicó por etapas, con la puesta en marcha de una red de empleos en 2016 y otra en 2017, y la entrada en funcionamiento prevista de dos redes de empleos cada año a partir de entonces. La primera red de empleos, la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios, se puso en marcha en 2016; y la segunda, la Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones, en 2017. En los períodos de sesiones sexagésimo noveno a septuagésimo segundo, se informó a la Asamblea de cómo iba evolucionando la implantación del marco (véanse [A/69/190/Add.1](#), [A/70/254](#), [A/71/323/Add.1](#) y [A/72/767](#)).
7. En 2017, el Secretario General detuvo la implantación del marco de movilidad para reflexionar sobre las iniciativas de movilidad anteriores y formular un enfoque

que permitiera crear una fuerza de trabajo dotada de las aptitudes necesarias para el futuro. En 2018, se llevó a cabo un examen exhaustivo de tales iniciativas, para lo cual se recabaron las opiniones del personal participante, el personal en general, los directores y los encargados de implantar el marco en cuestión (véase [ST/SGB/2016/3/Rev.1](#)). En el informe más reciente del Secretario General sobre la movilidad ([A/73/372/Add.2](#)) se recogen los resultados de ese examen, incluidas las enseñanzas extraídas, que se resumen en los párrafos siguientes.

8. La movilidad del personal sigue siendo primordial para la Organización. El personal y los directores siguen considerando que se trata de un elemento importante para cumplir los mandatos de la Organización y encarar el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal. La movilidad permite a este aprovechar la diversidad y la riqueza de los mandatos y los lugares de destino, y resulta necesaria para satisfacer las necesidades propias de aquellos mandatos que tienen una gran presencia operacional.

9. El enfoque de la movilidad debe ser multifacético. Las distintas entidades y funciones de la Secretaría tienen mandatos y necesidades diferentes en cuanto a movilidad del personal. De ahí que el mejor modo de proceder consista en adoptar un enfoque multifacético que refleje las necesidades de los diversos departamentos y oficinas, y que, además, cuente con el apoyo de un mecanismo centralizado de orientación y vigilancia.

10. Se debe fomentar una cultura de la movilidad del personal en toda la Secretaría. Es fundamental que la movilidad del personal se convierta en un ingrediente esencial de la cultura y el sello de la Organización, y que esta expectativa se comunique claramente a todos los funcionarios y candidatos que se postulen o se nombren para ocupar puestos en la Secretaría. Se incluirá una nueva cláusula al respecto en los anuncios de vacantes, las ofertas y las cartas de nombramiento, y se exigirá al personal de nueva contratación que participe, de buena fe, en los procesos de movilidad que ponga en marcha el Secretario General.

11. La movilidad debe convertirse en una parte indisociable de la estrategia de progresión profesional y gestión de talentos de la Organización, y centrarse tanto en desarrollar las aptitudes del personal de nivel subalterno e intermedio como en incentivar dicha progresión.

12. No se promoverá la movilidad periódica del personal cuyas funciones requieran conocimientos y aptitudes altamente especializados que resulten indispensables para que la Organización mantenga su ventaja comparativa.

III. Propuesta de valor del nuevo enfoque de la movilidad

13. Tras el examen exhaustivo realizado en 2018, el Secretario General encargó que se elaborara un nuevo enfoque de la movilidad del personal que tuviera vocación de futuro y fuera sostenible, reflejara la realidad de la Organización e incorporara las enseñanzas extraídas a partir de las iniciativas de movilidad anteriores. El valor que entraña el nuevo enfoque de la movilidad del personal se resume en esta sección del informe y se desarrolla en las siguientes.

A. Justificación y objetivos

14. La justificación institucional de la movilidad se remonta a 1945, año en el que se fundó la Organización. La Secretaría de las Naciones Unidas y su personal encarnan las más altas aspiraciones de los pueblos del mundo, que un cuerpo de funcionarios con una perspectiva y un carácter internacionales está en condiciones

óptimas de atender. La necesidad de introducir un nuevo enfoque de la movilidad del personal ha ido adquiriendo un considerable impulso en los últimos años, propiciada por los factores externos e internos del cambio institucional que el Secretario General expuso en su visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y panorama futuro (A/75/540). Esos factores exigen que la Organización apoye a su personal para que adquiera y desarrolle las aptitudes que ha de poseer a fin de realizar una labor útil en un mundo cada vez más complejo, volátil e interconectado. Para lograr resultados en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en un entorno de “multilateralismo revitalizado” (véase la resolución 75/1 de la Asamblea General), resultan de especial importancia las aptitudes y competencias sin las que no es posible interactuar con diversas partes interesadas sobre el terreno, y cuya adquisición y desarrollo pasa por conocer en profundidad una multitud de lugares de destino y atesorar experiencia en ellos.

15. La Organización comunicará de forma inequívoca a todo el personal sus expectativas en cuanto a las aptitudes que se requerirán en el futuro, le brindará oportunidades provechosas para desarrollar estas últimas y, al mismo tiempo, lo ayudará a realizarse profesionalmente. Conviene subrayar que la inacción tendría un costo elevado. En un mundo que cambia con rapidez, el personal tendrá que demostrar una coordinación, una flexibilidad cognitiva y una capacidad de aprendizaje continuo sobresalientes para adquirir y desarrollar las aptitudes que se precisarán en el futuro. Sin estas, el prestigio profesional, la satisfacción en el trabajo, la moral, la productividad y el bienestar sufrirán un deterioro inevitable. Si la Organización no actúa a este respecto, corre el riesgo de volverse cada vez más rígida, ineficaz en el cumplimiento de sus mandatos e incapaz de atender las necesidades y expectativas del mundo en general.

16. Además, como se indica en el informe sobre la visión general del Secretario General, un marco sólido de promoción de las perspectivas de carrera constituye una pieza fundamental para lograr la agilidad institucional, que es uno de los tres efectos estratégicos previstos de las reformas de la gestión de los recursos humanos en la Secretaría. Dicho marco descansa en el vínculo fundamental que existe entre el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes, por un lado, y la plenitud profesional, por el otro. El personal de la Organización, en el ejercicio de sus funciones, han de aspirar, sobre todo, a realizar una labor útil y a alcanzar la excelencia profesional; de esta manera, se vincula estrechamente la progresión profesional el aprendizaje, así como con la adquisición y el desarrollo de aptitudes. En esencia, el nuevo enfoque de la movilidad del personal consiste en darle la oportunidad de aprender y desarrollar sus aptitudes en el puesto de trabajo prestando sus servicios tanto en lugares de destino con sede como en otros que carecen de ella. Además, complementa la labor de planificación que realizan las entidades para crear una cartera de candidatos cualificados con las competencias específicas que necesitan para cumplir sus mandatos.

17. Por último, el carácter multidimensional de la movilidad precisa adoptar un enfoque multifacético en el que los objetivos de la Organización se armonicen con los intereses del personal. El amplio y heterogéneo abanico de circunstancias del personal, sumado a su motivación intrínseca para destacar profesionalmente, exige que ese enfoque no dependa únicamente de las expectativas de adelanto profesional. En lugar de ello, se ha de partir de un planteamiento holístico que contemple la forma más eficaz de aprendizaje, a saber, la adquirida gracias a la experiencia, y que permita desarrollar las competencias indispensables de una fuerza de trabajo dotada de una formación integral, ofrezca varios itinerarios profesionales acordes con el futuro del trabajo y sustente una cultura del desarrollo de las aptitudes a largo plazo mediante la movilidad. Así pues, el nuevo enfoque de la movilidad del personal que aquí se plantea no constituye una propuesta de ajustes rápidos e inmediatos, sino una medida de sostenibilidad a largo plazo.

B. Principios y características clave

18. El nuevo enfoque de la movilidad del personal se servirá de la autoridad que la cláusula 1.2 c) del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas confiere al Secretario General para hacer traslados laterales del personal en toda la Organización, incluidos traslados geográficos.

19. Englobará tanto traslados laterales como geográficos que tendrán una duración de servicio mínima de un año, y se aplicará únicamente a los puestos cubiertos. Los puestos que queden vacantes como consecuencia de jubilaciones, separaciones del servicio y otros movimientos se anunciarán y cubrirán mediante un concurso de contratación, como se hace actualmente. También quedarán excluidos de los procesos de movilidad los puestos que se haya previsto suprimir durante el ciclo en cuestión.

20. Dado que hay funciones altamente especializadas que exigen una cualificación y una experiencia excepcionales, habrá una serie de puestos que no estarán sujetos a rotación y que, por lo tanto, quedarán excluidos de los procesos de movilidad. Los puestos restantes se considerarán sujetos a rotación y a una movilidad geográfica periódica en función de las necesidades institucionales, con arreglo a las competencias que se precisen para cumplir los cambiantes mandatos de la Organización.

21. El nuevo enfoque de la movilidad estará dirigido a todo el personal que ocupe puestos sujetos a rotación en cualquiera de las entidades. Del total de funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con contratos de plazo fijo, continuos y permanentes computados al 31 de diciembre de 2019, 9.666 de ellos (75 %) pertenecían al Cuadro Orgánico y las categorías superiores, mientras que 3.213 (25%) correspondían al Servicio Móvil (véase el anexo III, figura A.III.I).

22. El nuevo enfoque de la movilidad se implantará de forma gradual y, al ser aplicable al personal de nueva contratación, acabará extendiéndose a todos los funcionarios que ocupen puestos sujetos a rotación. Los nuevos miembros del personal que se incorporen a la Organización tanto en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores (hasta D-2) como en el Servicio Móvil estarán sujetos al régimen de movilidad, cuya aplicación dependerá del período de servicio y de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida del lugar de destino que le correspondan en el momento del nombramiento. En las cartas de nombramiento de los nuevos funcionarios se especificará que, al ser contratados y asignados a un puesto sujeto a rotación, los titulares tendrán que someterse a la política de movilidad de la Organización.

23. El personal ya en activo podrá acogerse al régimen de movilidad de forma voluntaria y con incentivos, en especial los de las categorías P-2 y P-3 del Cuadro Orgánico que se encuentren al inicio de su trayectoria profesional. El personal que actualmente ocupe puestos sujetos a rotación no estará obligado a participar en los procesos de movilidad y, a menos que opte por hacerlo, mantendrá sus condiciones de servicio vigentes.

24. En el nuevo enfoque de la movilidad, se prestará especial atención al personal asignado a lugares de destino con condiciones de vida difíciles. El período de ocupación o de servicio en diferentes puestos de un mismo lugar de destino clasificado como difícil y no apto para familias (D y E) no debería superar los dos años, a menos que así se apruebe con carácter excepcional a petición del personal interesado, en cuyo caso habría que definir las duraciones máxima y mínima de la asignación. Se dará prioridad al traslado de quienes hayan permanecido más de dos años en tales lugares de destino, dependiendo de su categoría y funciones.

25. Por último, habrá funcionarios cuya participación en los procesos de movilidad se verá limitada por sus circunstancias especiales. Se creará un mecanismo de examen de las solicitudes presentadas por los funcionarios para que se reconozcan sus circunstancias especiales de tipo médico, personal/familiar u operacional.

26. En el anexo I se exponen las diferencias fundamentales entre el nuevo enfoque de la movilidad del personal y las iniciativas emprendidas anteriormente en esta esfera.

IV. Implantación del nuevo enfoque de la movilidad

A. Responsabilidad de los procesos de movilidad

27. El nuevo enfoque de la movilidad del personal se articulará con procesos sencillos y descentralizados, respaldados por una serie de procedimientos y mecanismos de supervisión diseñados por las dependencias centrales de recursos humanos para lograr la máxima escala posible y velar por que se aplique de un modo transparente y coherente.

28. Las entidades designarán qué puestos no estarán sujetos a rotación atendiendo a sus mandatos, así como a las cualificaciones y experiencia excepcionales que se precisan para desempeñar ciertas funciones extraordinariamente especializadas. Todos los demás puestos se considerarán sujetos a rotación. Habrá que actuar con prudencia al designar aquellos que no lo estén para que su número no sea excesivo. Aunque la proporción puede variar de una entidad a otra, se prevé que alrededor del 20 % de los puestos se designarán como no sujetos a rotación, designación que deberá concluir antes de que comience a implantarse el nuevo enfoque de la movilidad. Tras ello, se especificará en los anuncios de vacantes si un puesto dado está o no sujeto a rotación para que los interesados decidan, con conocimiento de causa, si desean presentar su candidatura. El hecho de que un puesto se designe como sujeto a rotación no afectará a las condiciones de servicio de los funcionarios ya en activo, a menos que decidan participar voluntariamente en el régimen de movilidad. Se formularán políticas y orientaciones operacionales para determinar qué principios y criterios rigen la designación de los puestos como no sujetos a rotación.

29. Las entidades pondrán en marcha los procesos de movilidad al menos una vez al año. Se espera que lo hagan de forma coordinada para procurar que la movilidad geográfica alcance una escala adecuada. Las dependencias centrales de recursos humanos determinarán la duración ordinaria de las asignaciones, atendiendo a la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida de la Comisión de Administración Pública Internacional.

30. Con el fin de vigilar en qué medida las entidades cumplen los parámetros generales planteados en el marco de indicadores clave del desempeño del nuevo enfoque de la movilidad, descrito en la sección VI del presente informe, se definirán metas de movilidad que tendrán en cuenta las circunstancias específicas de dichas entidades. Esas metas se desarrollarán e incluirán en los pactos del personal directivo superior.

31. El nuevo enfoque de la movilidad del personal será plenamente compatible con las iniciativas de movilidad puestas en marcha en los distintos departamentos y oficinas. El nuevo marco no impedirá que las entidades con funciones y oficinas únicas en diversos lugares, como el Departamento de Seguridad o la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, organicen sus propios procesos internos de movilidad. Las entidades que lo deseen podrán seguir asociándose con otras que tengan funciones y puestos similares. No se aplicará ningún cambio al programa de reasignación planificada, un plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles gestionado por el Departamento de Apoyo Operacional para los puestos de la categoría P-2 adscritos al programa para jóvenes profesionales.

32. El nuevo enfoque de la movilidad del personal podría ampliarse para incluir la movilidad interinstitucional, tal como recomienda la Dependencia Común de Inspección. Se estudiarán otras sinergias, especialmente la posibilidad de crear un mercado común en el que, partiendo del reconocimiento mutuo, puedan anunciarse los puestos pertinentes, los funcionarios de las distintas entidades de las Naciones Unidas puedan expresar su interés en trasladarse y sea posible hallar las coincidencias pertinentes¹.

B. Carteras de candidatos cualificados

33. Se creará un sistema de carteras de candidatos cualificados para facilitar el traslado, a la escala adecuada, de un número suficiente de miembros del personal, tengan o no las mismas funciones, entre distintas entidades y ubicaciones geográficas. Dichas carteras se constituirán atendiendo a las aptitudes que demanden las entidades y a sus mandatos, y teniendo en cuenta el grado previsto de complementariedad de las aptitudes y funciones del personal.

34. Las dependencias centrales de recursos humanos se encargarán de definir y crear las carteras de candidatos cualificados, las cuales se ajustarán al marco de planificación estratégica de la fuerza de trabajo de la Organización y podrán modificarse de un proceso de movilidad al siguiente para adaptarse a las nuevas necesidades de personal que se deriven de un eventual cambio del mandato de las entidades.

35. Las carteras de candidatos cualificados pueden abarcar varias familias de empleo, y las entidades podrán adherirse a cuantas necesiten. Una vez constituida una cartera integrada por varias entidades, los equipos de apoyo de esa cartera (esto es, las funciones de recursos humanos o de administración de dichas entidades) colaborarán para facilitar los procesos de movilidad. Para ello, contarán con el auxilio de herramientas automatizadas de apoyo. El emparejamiento de candidatos y puestos, que se basará en el orden de preferencia expresado tanto por los candidatos como por las entidades, será una prerrogativa de estas últimas, cuyos jefes tomarán la decisión final respecto al traslado del personal que participe en los procesos de movilidad. Si no se halla ninguna coincidencia, las dependencias centrales de recursos humanos ayudarán a encontrarla, por ejemplo, ofreciendo opciones al margen de las carteras de candidatos cualificados. En el anexo II se presenta un diagrama general del proceso asociado al nuevo enfoque de la movilidad.

36. El personal sujeto a movilidad geográfica participará periódicamente en los procesos de movilidad, dependiendo de la duración ordinaria de sus asignaciones. Podrá registrarse en tantas carteras de candidatos cualificados como permitan sus competencias y cualificaciones para, así, facilitar los traslados entre diversas redes de empleo y que estos alcancen la máxima escala posible. El personal tendrá la libertad de expresar su interés en varios puestos incluidos en distintas carteras de candidatos cualificados, ordenándolos por prioridad. Se hará todo lo posible para satisfacer las preferencias indicadas.

37. Gracias al sistema de carteras de candidatos cualificados, el personal podrá adquirir experiencia trabajando tanto en lugares de destino con sede como en otros que carezcan de ella. El personal que participe en los procesos de movilidad podrá ser objeto de traslados geográficos de manera periódica, sobre todo quienes presten servicios en lugares de destino difíciles.

¹ En virtud de la declaración de reconocimiento mutuo formulada por el Grupo de Innovaciones Institucionales de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

V. Disposiciones provisionales

38. Las disposiciones provisionales son las medidas con las que se alentará al personal ya en activo a que se acoja de forma voluntaria e incentivada al régimen de movilidad.

A. Personal ya en activo que opte por participar

39. El nuevo enfoque de la movilidad del personal se caracterizará por vincular estrechamente el adelanto profesional, por un lado, con el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes, por el otro, ya que el personal ya en activo que se acoja a él podrán ampliar su experiencia, adquirir nuevos conocimientos y aptitudes y aprender al trabajar en diferentes contextos geográficos e institucionales. Las dependencias centrales de recursos humanos: a) intensificarán y adaptarán las comunicaciones internas con los principales interesados institucionales, sobre todo los directores y el personal, para destacar que la movilidad supone un medio para aprender y desarrollar aptitudes; b) invitarán al personal directivo a promover la participación en los procesos de movilidad cuando, durante las conversaciones informativas sobre el desempeño, se traten los aspectos relacionados con el desarrollo; y c) estudiarán la posibilidad de crear nuevos incentivos.

40. Medidas como exigir un traslado geográfico previo para poder optar a puestos de la categoría P-5 y superiores también incentivarán al personal ya en activo a participar voluntariamente en estos procesos. Se prepararán disposiciones específicas para regular tales medidas y se reformará el sistema de selección de personal.

41. Se pueden barajar medidas de recompensa y reconocimiento, según vaya madurando el sistema, para estimular aún más la participación en los procesos de movilidad, dependiendo de la escala y el dinamismo que estos alcancen.

B. Participación prevista en los procesos de movilidad

42. Los procesos de movilidad acabarán teniendo como destinatarios a todo el personal que ocupe puestos sujetos a rotación. El enfoque se irá implantando de forma gradual a medida que el personal ya en activo vaya jubilándose y la Organización vaya incorporando nuevos funcionarios, que estarán sujetos a la movilidad geográfica y que se sumarán a los miembros del personal ya en activo que decidan participar de forma voluntaria.

43. Según las previsiones detalladas sobre jubilaciones correspondientes al período 2020-2030 que se presentan en el anexo III, todos los años se jubilan de media 46 funcionarios del Cuadro de Dirección, 243 del Cuadro Orgánico y 101 del Servicio Móvil. De acuerdo con otros análisis relativos a jubilaciones, para 2030 se habrá jubilado alrededor del 27 % del personal actual; para 2037, cerca del 50 %; y para 2060, el 100 %. Para 2060, como muy tarde, todo el personal de la Secretaría, salvo los titulares de puestos no sujetos a rotación, estará sujeto a los procesos de movilidad geográfica de la Organización.

44. Las tendencias del personal que se resumen en el anexo III, una vez efectuados los ajustes necesarios para obtener una escala realista de la movilidad, permiten hacer predicciones bien fundamentadas sobre el personal actual que optaría por participar. En el caso del perteneciente al Cuadro Orgánico y las categorías superiores, el nuevo enfoque de la movilidad del personal se centraría en desarrollar las aptitudes de quienes estuvieran comenzando su trayectoria profesional; de ahí que las previsiones se basen en el número total de funcionarios de las categorías P-2 y P-3 (3.988, es

decir, el 40 % del total) que se espera que opten por participar. En lo que respecta al personal del Servicio Móvil, la previsión se basa en la tasa actual de participación del 15 %, ajustada anualmente para incorporar otros factores. En el anexo III también se ofrecen más detalles sobre la participación prevista del personal ya en activo que optaría por participar.

45. Partiendo de la estimación de que el 20 % de los puestos se considerarán no sujetos a rotación, se prevé que, para 2030, 18.236 funcionarios participarán en los procesos de movilidad. En el anexo III se presentan más detalles, como la participación anual general prevista en los procesos de movilidad por categoría de puestos.

46. La participación prevista del personal en el nuevo marco de movilidad va de 1.259 en 2022 a 2.609 en 2030, en comparación con un total de 1.374 traslados geográficos realizados en 2018. Es decir: según las previsiones, la participación se habrá duplicado para 2030, dando por supuesto que el sistema irá madurando gradualmente a medida que se continúe probando y desarrollando. Una vez implantado el marco de movilidad, el régimen actual de traslados *ad hoc* a instancia del funcionario podría reducirse considerablemente.

47. El nuevo enfoque de la movilidad del personal de la Secretaría no tendrá efecto neto alguno en la diversidad geográfica ni en la paridad de género a escala global, dado que se aplica a los puestos cubiertos. Con todo, un análisis a fondo de las jubilaciones del personal desde la perspectiva de la diversidad geográfica y la paridad de género revela que pueden aprovecharse para favorecer estos dos objetivos (véase [A/75/591](#)). Partiendo de esa expectativa condicional, se espera que el nuevo enfoque de la movilidad del personal contribuya a cumplir los objetivos de diversidad en el nivel de las entidades, gracias al aumento de los traslados entre lugares de destino con sede y otros con clasificación D o E. Las decisiones sobre movilidad recaerán en los jefes de las entidades; de ahí que estas deban mantenerse alerta, hacer un seguimiento de los efectos que tiene el nuevo enfoque en sus objetivos de diversidad y trazar sin demora los planes pertinentes.

C. Costo previsto del régimen de movilidad

48. En el anexo IV se presenta una previsión detallada de los costos que acarreará la movilidad en el período 2022-2030, además de la metodología de cálculo y un cuadro sinóptico general. La previsión se basa en: a) el número previsto de participantes en los procesos de movilidad durante el período 2022-2030; b) el porcentaje de funcionarios que se trasladaron entre distintos departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales, en comparación con el de los que tuvieron como origen o destino de su traslado alguna misión sobre el terreno, entre 2016 y 2018; c) el gasto directo medio de los traslados en el período 2013-2018; y d) la composición del gasto directo de los traslados por fuente de financiación.

49. Frente a los 35 millones de dólares que se gastaron en total en los procesos de movilidad en 2018 y de acuerdo con las previsiones, su costo irá de 36,8 millones de dólares en 2022 a 76,9 millones de dólares en 2030, como consecuencia del aumento de la participación y de otros factores. El presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz, y los fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos sufragarán, respectivamente, el 30 %, el 50 % y el 20 % de los costos previstos.

VI. Marco de indicadores clave del desempeño

50. El marco de indicadores clave del desempeño del nuevo enfoque de la movilidad del personal se utilizará para hacer un seguimiento de los resultados de su aplicación formulando metas específicas para cada entidad. Esto permitirá introducir medidas

correctivas cuando corresponda y posibilitará que los jefes de las entidades adopten decisiones mejor fundamentadas.

51. En la figura siguiente se ilustra el marco de indicadores clave del desempeño aplicable a la movilidad.

Marco de indicadores clave del desempeño aplicable a la movilidad



^a Para medir el grado de implicación, se encuestará a los funcionarios una vez concluidas las asignaciones de movilidad, planteándoles preguntas escogidas que guarden relación únicamente con el aprendizaje y el desarrollo y con el adelanto profesional, para después comparar los resultados obtenidos con los resultados generales de la encuesta global sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas. Además, la estrategia de aprendizaje institucional, actualmente en preparación, contendrá un indicador clave del desempeño relativo a la movilidad que, sumado a otros que proceda añadir, permitirá establecer nuevos vínculos entre el aprendizaje y la adquisición y el desarrollo de aptitudes, por una parte, y el adelanto profesional, por otra.

52. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión también vigilará el impacto porcentual de la movilidad en los gastos generales de personal de la Organización, y presentará informes al respecto. A modo de referencia, cabe señalar que, entre 2016 y 2018, el costo medio de la movilidad correspondió al 1,2 % del total de los costos de los sueldos y gastos comunes de todo el personal de contratación internacional. En el anexo IV se ofrecen más detalles al respecto.

53. Los indicadores clave del desempeño podrían ajustarse a medida que el sistema fuera madurando y se dispusiera de más datos procedentes de las evaluaciones y las enseñanzas extraídas de la implantación del nuevo enfoque.

VII. Observaciones finales

54. El nuevo enfoque de la movilidad del personal es una medida de sostenibilidad a largo plazo que, partiendo de las enseñanzas extraídas de las iniciativas anteriores emprendidas en esta materia, fomentará una cultura del aprendizaje continuo gracias a la movilidad institucional. Su implantación gradual, combinada con incentivos y con la especial atención que se prestará a los funcionarios ya en activo de las categorías P-2 y P-3, garantizará que el personal de la Secretaría cuente con las competencias adecuadas para cumplir los mandatos de la Organización. Esto, a su vez, permitirá a la Secretaría atender, de manera ágil y eficaz, las demandas y expectativas de las partes interesadas con las que se relaciona, en un mundo cada vez más complejo, volátil e interconectado.

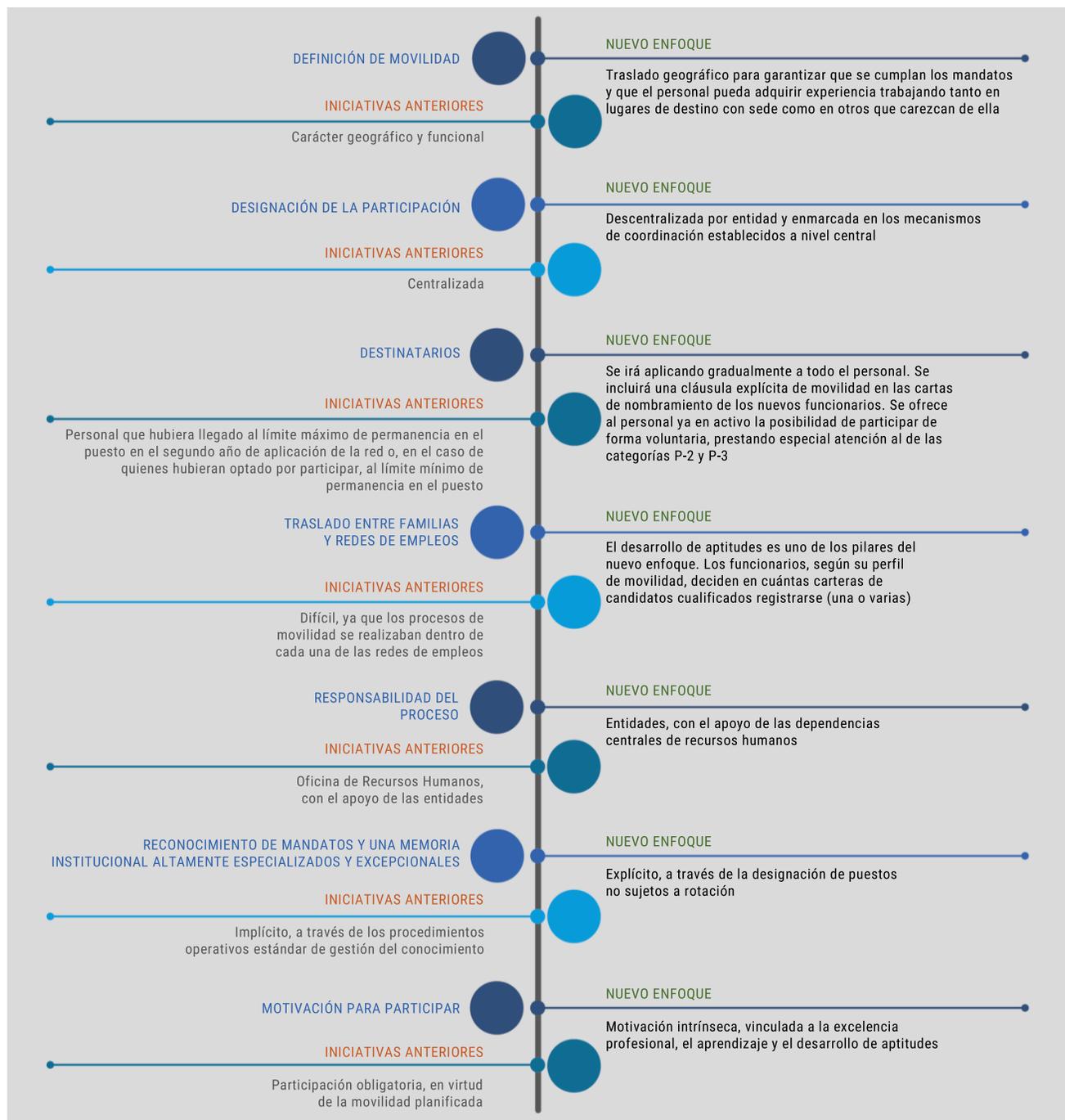
55. Las alteraciones ocasionadas por la pandemia mundial y los adelantos tecnológicos han generado nuevas formas de trabajar. En este contexto, resulta a todas luces necesario contar con un nuevo enfoque de la movilidad del personal que sea flexible y se adapte a las cambiantes circunstancias y modos de trabajo de la Organización en el futuro. En particular, ha de mostrar flexibilidad y adaptabilidad ante el trabajo virtual y ante aquellas funciones que podrían llegar a considerarse como no supeditadas a la ubicación. Algunas funciones, especialmente las vinculadas a las operaciones sobre el terreno y, más en concreto, aquellas que exijan tratar con las autoridades nacionales y los asociados locales, seguirán realizándose sobre el terreno. En consecuencia, a lo largo de su trayectoria profesional, el personal tendrá que alcanzar un equilibrio entre las funciones virtuales y no supeditadas a la ubicación y las que exigen estar presentes en un lugar de destino concreto. Esa flexibilidad contribuirá a garantizar que todos los miembros del personal tengan las mismas oportunidades en lo que concierne a las asignaciones.

VIII. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

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

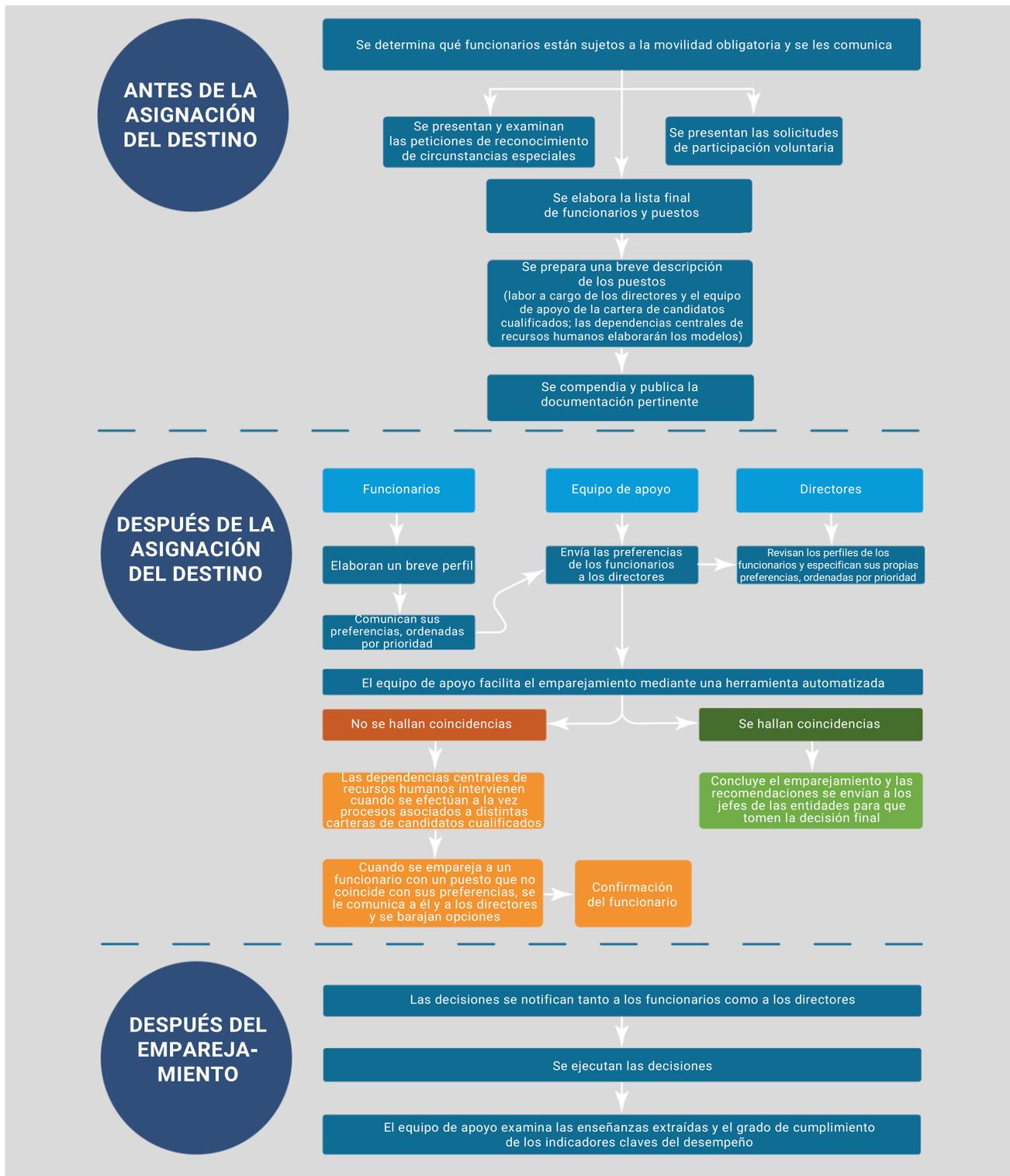
Anexo I

Comparación esquemática del nuevo enfoque con las iniciativas de movilidad anteriores



Anexo II

Diagrama general del proceso asociado al nuevo enfoque de la movilidad



Anexo III

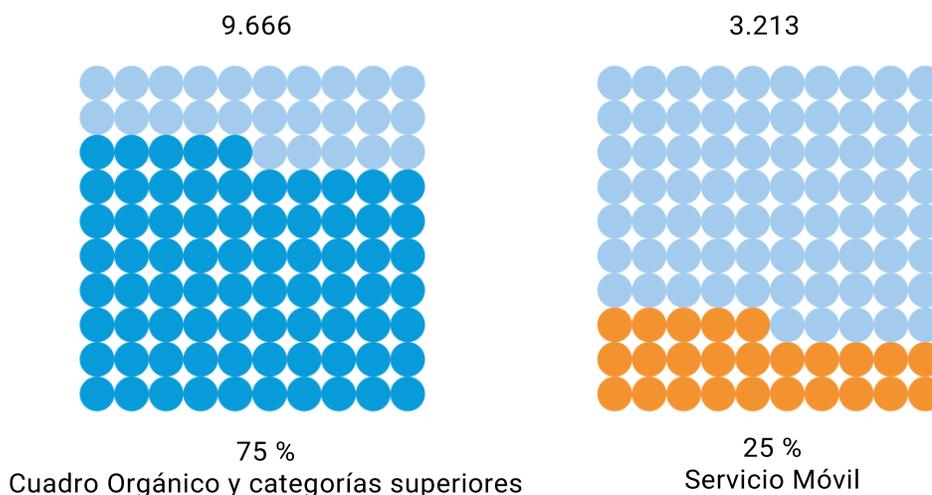
Cálculo detallado de la participación prevista en el régimen de movilidad

1. El nuevo enfoque de la movilidad del personal estará dirigido a todos los funcionarios que ocupen puestos sujetos a rotación en cualquiera de las entidades. A fin de ilustrar la escala, en la figura A.III.I se presenta la distribución del personal objetivo¹, por categoría, al 31 de diciembre de 2019. Del total de funcionarios que reunían las condiciones en esa fecha, 9.666 (el 75 %) pertenecían al Cuadro Orgánico y las categorías superiores, mientras que 3.213 (el 25 %) correspondían al Servicio Móvil.

Figura A.III.I

Distribución del personal objetivo, por categoría, al 31 de diciembre de 2019

(Número y porcentaje de funcionarios)



A. Personal de nueva contratación que sustituye al que se jubila

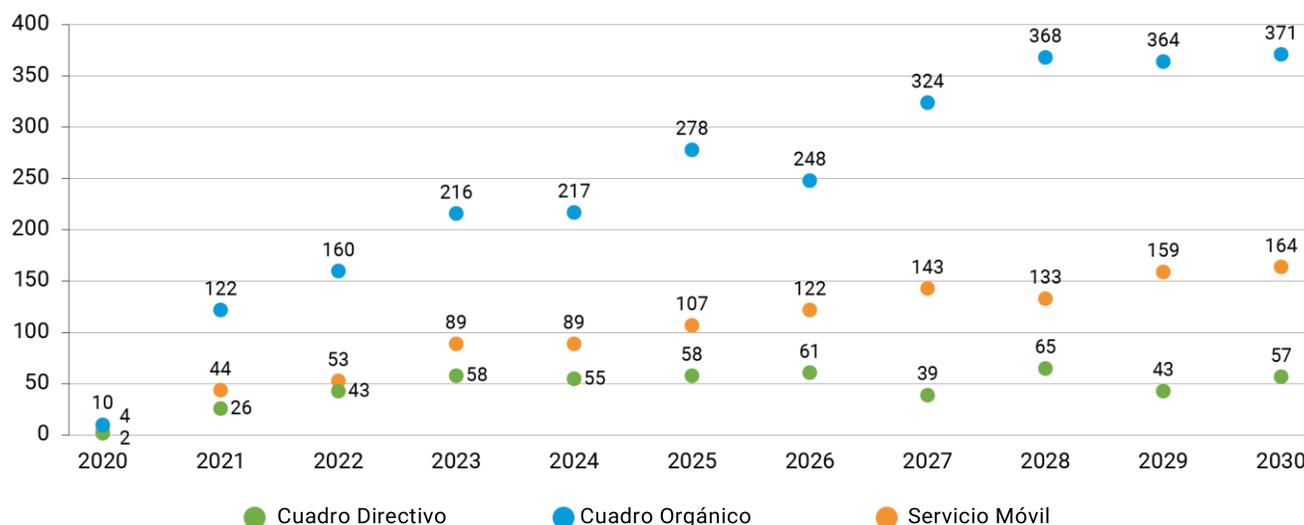
2. Dado que las nuevas contrataciones se tramitan para cubrir los puestos que quedan vacantes por jubilación y otras separaciones del servicio, el promedio previsto de jubilaciones puede utilizarse para estimar el número de nuevos funcionarios que estarán sujetos a la movilidad.

3. De media, se jubilan cada año 46 funcionarios del Cuadro de Dirección, 243 del Cuadro Orgánico y 101 del Servicio Móvil de la Secretaría de las Naciones. En la figura A.III.II se presenta una previsión detallada de las jubilaciones por año y por categoría de puestos de 2020 a 2030.

¹ El personal objetivo está integrado por funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con contratos de plazo fijo, continuos y permanentes (en total, 12.879 funcionarios que reunían las condiciones al 31 de diciembre de 2019).

Figura A.III.II
Previsión de las jubilaciones por año y por categoría de puestos, 2020-2030

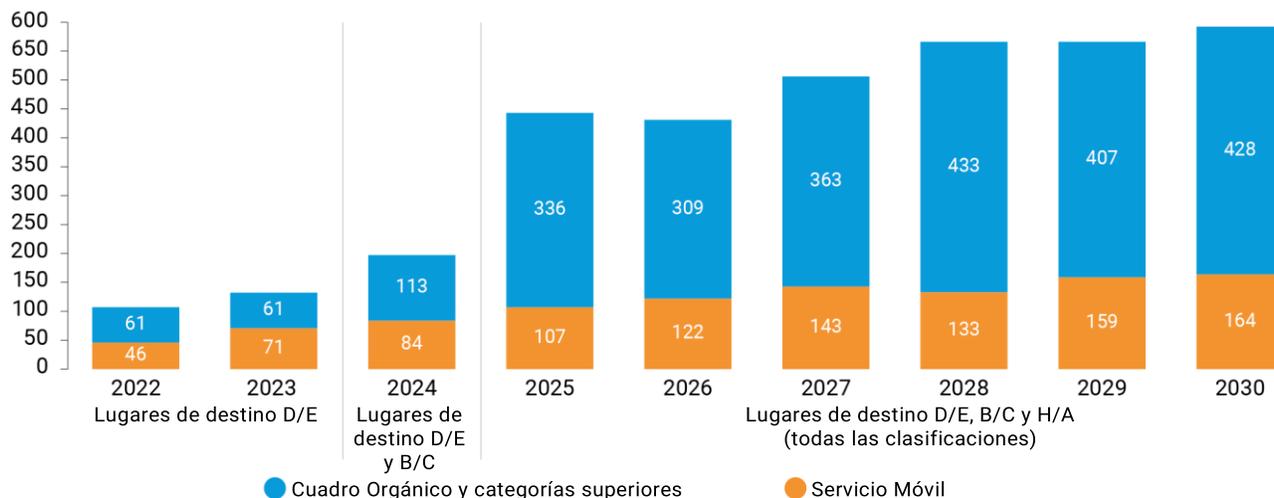
(Número de funcionarios)



4. Los nuevos funcionarios empezarán a participar en los procesos de movilidad a partir de 2022, aunque el año concreto dependerá de la duración ordinaria de su primera asignación, determinada según la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida que corresponda a su lugar de destino. Si esa clasificación es D o E, la duración ordinaria es de dos años; si es B o C, cuatro años; y si es H o A, cinco años. En consecuencia, los funcionarios que, en octubre de 2020, se incorporen a un lugar de destino D o E, tendrán que trasladarse en 2022; los que lo hagan a un lugar de destino B o C, tendrán que trasladarse en 2024; y los que lo hagan a un lugar de destino H o A, tendrán que trasladarse en 2025. En la figura A.III.III se recoge el número previsto de nuevos funcionarios sujetos al régimen de movilidad por categoría de personal, lugar de destino y año para el período 2022-2030, partiendo de las estimaciones de jubilación y del número de funcionarios ya en activo, por categoría y lugar de destino.

Figura A.III.III
Previsión de los nuevos funcionarios que estarán sujetos al régimen de movilidad, por categoría de puestos y lugar de destino, 2022-2030

(Número de funcionarios)



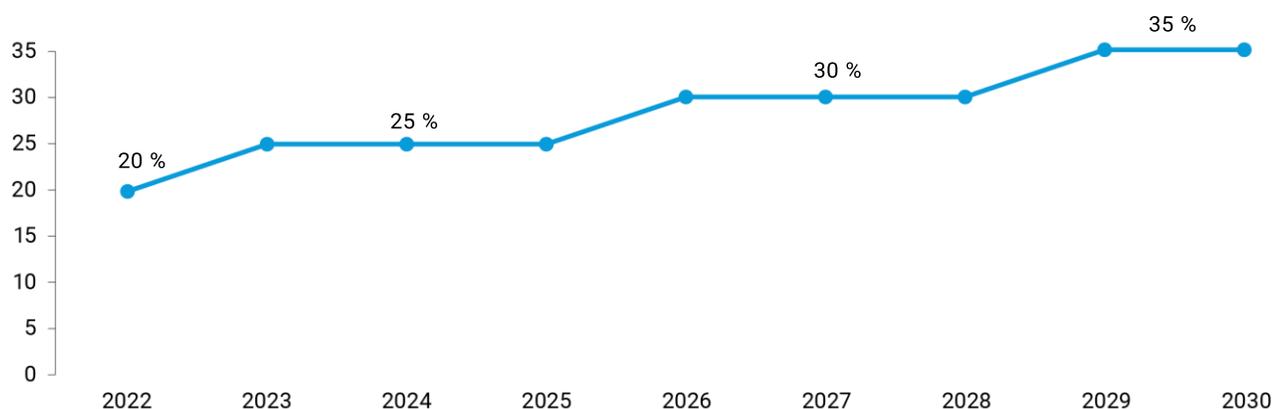
B. Previsión del personal ya en activo que optará por participar

5. Al estimar el número de funcionarios ya en activo que se acogerán voluntariamente al régimen de movilidad, se partió de la premisa de que el 20 % de los puestos se designarían como no sujetos a rotación. En el caso del personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores, y atendiendo al especial interés puesto en el desarrollo de los funcionarios de nivel subalterno y medio, la previsión se basó en el número de funcionarios de las categorías P-2 y P-3, que equivalen al 40 % de toda la plantilla. En el caso de los funcionarios del Servicio Móvil, la previsión se basó en la tasa actual de participación anual del 15 %, ajustada para incorporar otros factores. Se dio por supuesto que el sistema madurará gradualmente a medida que se siga probando y desarrollando. En la figura A.III.IV se ilustran las tasas anuales previstas de participación voluntaria del personal ya en activo entre 2022 y 2030.

Figura A.III.IV

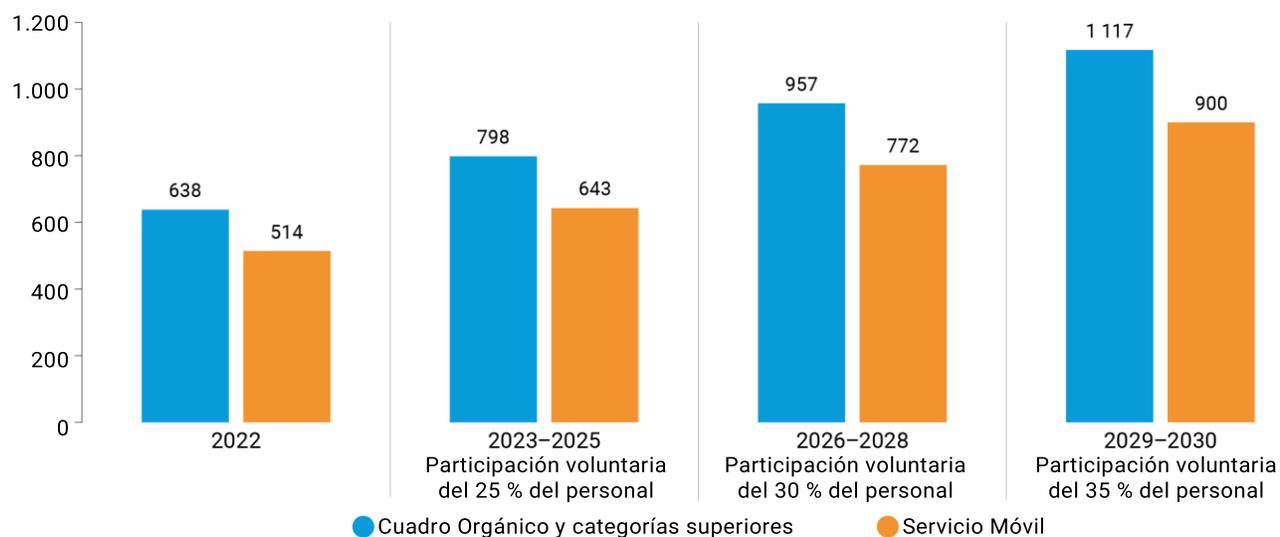
Participación voluntaria prevista del personal ya en activo en el régimen de movilidad, 2022-2030

(En porcentaje)



6. En la figura A.III.V se indica el número anual de funcionarios ya en activo, por categoría de puestos, que, según las previsiones y partiendo de los supuestos anteriores, optarán por participar.

Figura A.III.V

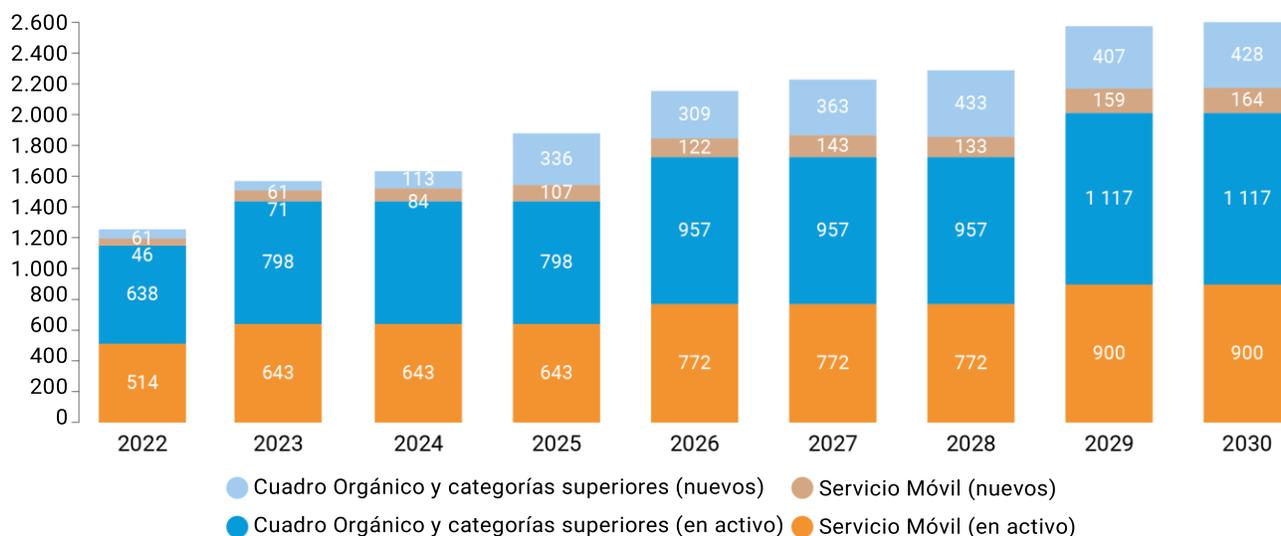
Número de funcionarios ya en activo que, según las previsiones, participarán en los procesos de movilidad por año y por categoría de puestos, y porcentaje del personal que participará voluntariamente, 2022-2030**C. Participación total prevista en el régimen de movilidad**

7. En la figura A.III.VI se indica la participación total prevista del personal (integrado tanto por los funcionarios de nueva contratación como por los que ya están en activo) en los procesos de movilidad, por categoría de puestos, para el período 2022-2030:

Figura A.III.VI

Participación total prevista del personal en los procesos de movilidad, por categoría de puestos, 2022-2030

(Número de funcionarios)

**D. Duración de las asignaciones en el nuevo enfoque, comparada con datos históricos**

8. En el cuadro A.III.1 se resume el número medio de años que, a finales de 2018, pasaban en lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno los funcionarios que reunían las condiciones de participación, comparado con la duración ordinaria de las asignaciones.

Cuadro A.III.1

Número medio de años de servicio en lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno de los funcionarios que reunían las condiciones de participación, por categoría de puestos

	<i>H y A</i>	<i>B y C</i>	<i>D y E</i>
Cuadro Orgánico y categorías superiores	8,8	5,3	4,5
Servicio Móvil	5,1	6,0	6,6
Duración ordinaria de las asignaciones	5,0	4,0	2,0

9. Por término medio, los funcionarios del Cuadro Orgánico y las categorías superiores superan en 3,8 años la duración ordinaria de las asignaciones en los lugares de destino H y A, y en 2,5 años la de las asignaciones en los lugares de destino D y E. Por su parte, los funcionarios del Servicio Móvil superan en 4,6 años la duración ordinaria de las asignaciones en los lugares de destino D y E; no así en el caso de los lugares de destino H y A, en los que el número de años coincide, en líneas generales, con la duración ordinaria.

10. En el marco del nuevo enfoque de la movilidad del personal, el promedio de años que pasará el personal en lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno se ajustará a la duración ordinaria de las asignaciones para cada uno de dichos lugares, es decir, cinco años en los de las categorías H y A, cuatro años en los

de las categorías B y C, y dos años en los de las categorías D y E (no aptos para familias). Por ello, se prevé que la frecuencia de los traslados entre los lugares de destino sobre el terreno y no situados sobre el terreno aumentará considerablemente.

11. En el cuadro A.III.2 se resume el aumento previsto en la frecuencia de los traslados, calculado al dividir el número medio actual de años que pasan los funcionarios tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil en los lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno entre la duración ordinaria de las asignaciones.

Cuadro A.III.2

Aumento previsto de la frecuencia de los traslados asociados a lugares de destino no situados sobre el terreno y sobre el terreno, por categoría de puestos

	<i>Desde H o A</i>	<i>Desde B o C</i>	<i>Desde D o E</i>
Cuadro Orgánico y categorías superiores	1,8	1,3	2,3
Servicio Móvil	1,0	1,5	3,3

Nota: El aumento de la frecuencia prevista de los traslados se calcula dividiendo el número medio de años pasados tanto en lugares de destino no situados sobre el terreno como en los que sí lo están entre la duración ordinaria de las asignaciones. Por ejemplo, el personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores permanece, por término medio, 8,8 años en los lugares de destino H y A, pese a que la duración ordinaria de la asignación es de 5,0 años (véase el cuadro A.III.1). Por consiguiente, cuando el número de años de servicio se ajuste a la duración ordinaria de las asignaciones, se prevé que la frecuencia de los traslados aumentará 1,8 veces (8,8 años/5,0 años). Esta previsión se basa en el aumento mínimo de la frecuencia esperada de los traslados entre lugares de destino con la misma clasificación de dificultad de las condiciones de vida; la cifra real puede variar si los traslados tienen lugar entre lugares de destino con clasificaciones distintas.

12. Una vez ajustados los años de servicio a la duración ordinaria de las asignaciones, se prevé que el número de traslados del personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores que trabaja en lugares de destino H y A llegará casi a duplicarse, y que el del personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores y del Servicio Móvil que trabaja en lugares de destino D y E superará el doble y el triple, respectivamente. Gracias al nuevo enfoque, el personal podrá trasladarse a lugares de destino D y E o abandonarlos y, con ello, adquirir experiencia tanto en lugares de destino con sede como en otros que carezcan de ella, según sus cualificaciones y la naturaleza de las funciones específicas de cada puesto.

Anexo IV

Cálculo detallado de los costos previstos del régimen de movilidad

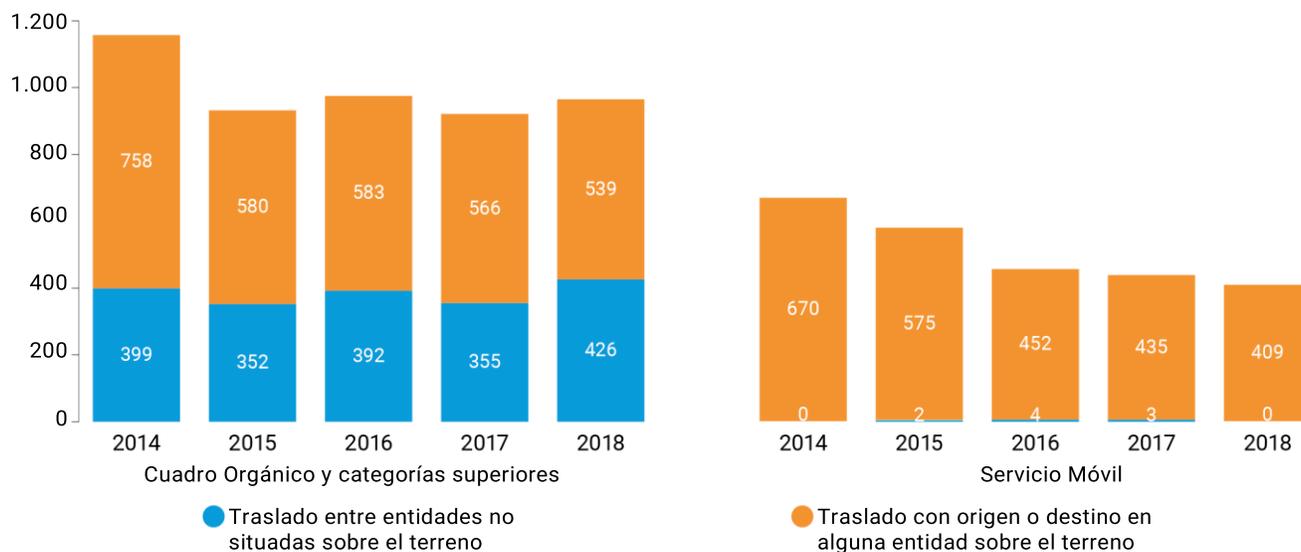
1. La previsión de los costos del régimen de movilidad correspondiente al período 2022-2030 se basa en: a) el número previsto de participantes en los procesos de movilidad para ese mismo período, especificado en el anexo III, sección C; b) el porcentaje de personal que efectuó traslados geográficos entre distintos departamentos, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales, y también quienes los realizaron teniendo alguna misión sobre el terreno como origen o destino; c) el gasto directo medio de los traslados en el período 2013-2018; y d) la composición del gasto directo de los traslados por fuente de financiación. A continuación se facilitan todos los detalles de cómo se calculó la previsión de costos del régimen de movilidad para el período 2022-2030.

A. Traslados geográficos

2. En la figura A.IV.I y en el cuadro A.IV.1, se indica el número y el porcentaje de traslados geográficos efectuados por los funcionarios tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil entre 2014 y 2018.

Figura A.IV.1

Número de traslados geográficos entre entidades no situadas sobre el terreno y con origen o destino en alguna entidad sobre el terreno efectuados por personal tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil, 2014-2018



Cuadro A.IV.1

Traslados geográficos entre entidades no situadas sobre el terreno y con origen o destino en alguna entidad sobre el terreno efectuados por personal tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil, 2014-2018

(En porcentaje)

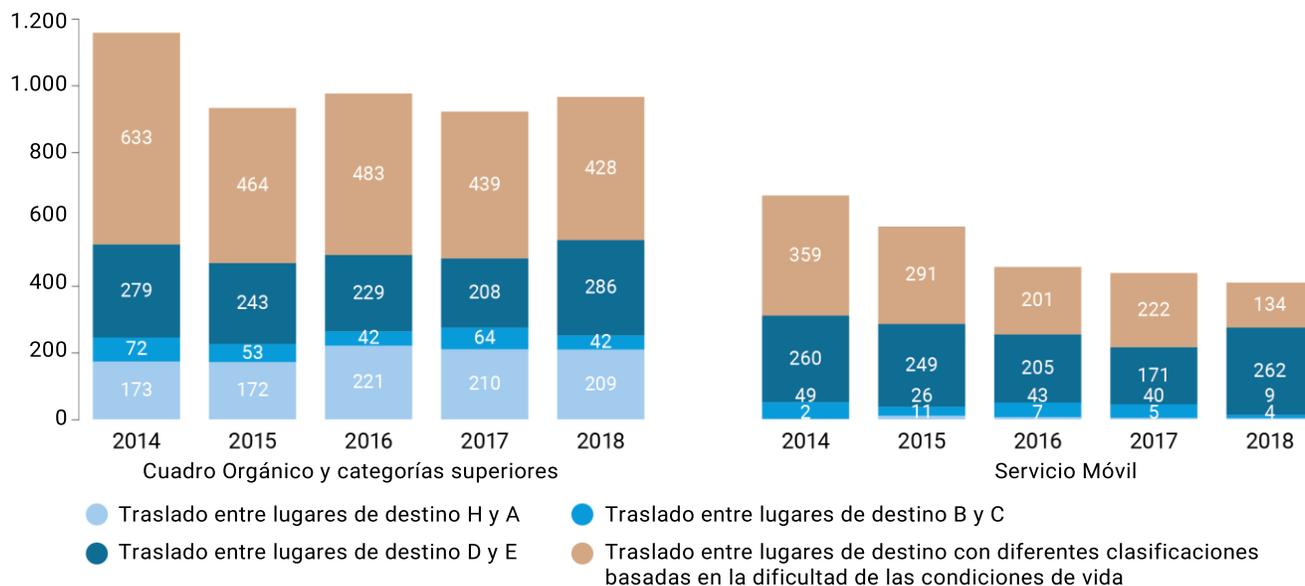
	<i>Entre entidades no situadas sobre el terreno</i>	<i>Con origen o destino en alguna entidad sobre el terreno</i>
Cuadro Orgánico y categorías superiores	39,2	60,8
Servicio Móvil	0,4	99,6

3. El personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores realizó una media de 990 traslados geográficos al año. Por término medio, el 39,2 % del personal de esta categoría se trasladó de una entidad no situada sobre el terreno a otra, mientras que el 60,8 % lo hizo teniendo como origen o destino alguna entidad sobre el terreno. Por otra parte, se registró una media de 510 traslados geográficos de personal del Servicio Móvil al año. Por término medio, el 0,4 % del personal de esta categoría se trasladó de una entidad no situada sobre el terreno a otra, mientras que el 99,6 % lo hizo teniendo como origen o destino alguna entidad sobre el terreno.

4. En la figura A.IV.II y en el cuadro A.IV.2, se indica el número y el porcentaje de traslados geográficos efectuados por personal tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil entre distintos lugares de destino, por clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, entre 2014 y 2018.

Figura A.IV.II

Número de traslados geográficos efectuados por personal tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil entre distintos lugares de destino, por clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, 2014-2018



Cuadro A.IV.2

Traslados geográficos efectuados por personal tanto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores como del Servicio Móvil entre distintos lugares de destino, por clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, 2014-2018

(En porcentaje)

	Entre lugares de destino H y A	Entre lugares de destino B y C	Entre lugares de destino D y E	Entre lugares de destino con distintas clasificaciones basadas en la dificultad de las condiciones de vida ^a
Cuadro Orgánico y categorías superiores	20	6	25	49
Servicio Móvil	1	7	45	47

^a De media, el 86 % del personal que efectuó traslados incluidos en esta categoría fueron a lugares de destino D y E o salieron de ellos.

5. De media, durante el período 2014-2018 se efectuaron 990 traslados geográficos anuales de personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Como promedio, el 20 % se trasladó entre lugares de destino H y A; el 6 %, entre lugares de destino B y C; el 25 %, entre lugares de destino D y E; y el 49 %, entre lugares de destino con diferentes clasificaciones basadas en la dificultad de las condiciones de vida. Por otra parte, en ese mismo período se realizaron de media 510 traslados geográficos anuales de personal del Servicio Móvil. Como promedio, el 1 % se trasladó entre lugares de destino H y A; el 7 %, entre lugares de destino B y C; el 45 %, entre lugares de destino D y E; y el 47 %, entre lugares de destino con diferentes clasificaciones basadas en la dificultad de las condiciones de vida.

B. Gastos directos

6. Los gastos directos de la movilidad, ya sean periódicos o no recurrentes, solo se generan cuando el personal cambia de lugar de destino. Los gastos periódicos comprenden el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza y el incentivo por movilidad (en el caso de quienes realizan un segundo traslado). Los no recurrentes incluyen la prima de traslado, la prima de asignación y los gastos de viaje.

7. La cuantía efectiva de los pagos depende de varios factores, como la categoría y el nivel del puesto, el número de familiares a cargo, la clasificación y la designación del lugar de destino al que se traslada el funcionario, la duración de la asignación y el número de asignaciones anteriores que ha completado. Por lo tanto, se espera que los gastos fluctúen de un año a otro.

8. Para informar sobre los gastos directos de los traslados entre lugares de destino, la Secretaría analizó los traslados que se efectuaron entre los años naturales 2013 y 2018, así como los pagos asociados, para obtener el gasto directo medio por persona y traslado. En el presente informe, se ofrecen datos detallados sobre los 1.827 traslados entre lugares de destino realizados por personal de contratación internacional en 2018, además de un resumen del promedio de los gastos directos correspondientes al período 2013-2018 (véase el cuadro A.IV.3).

Gastos periódicos de los traslados de 2018

9. La Secretaría analizó los datos de la nómina de sueldos para determinar los gastos periódicos correspondientes a los pagos efectuados al personal que se trasladó en 2018. En ese año, se efectuaron pagos a 930 funcionarios. Cabe señalar que, debido a los requisitos para recibir el incentivo por movilidad, que exigen que el personal haya cumplido al menos cinco años consecutivos de servicios previos, algunos funcionarios no comenzarán a recibir el incentivo derivado de su traslado en 2018 hasta un año venidero.

10. Los pagos efectuados a esos 930 funcionarios ascendieron a un total de 6.925.600 dólares¹. De esta suma, 1.408.700 dólares se pagaron al personal que se trasladó entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (esto es, entidades que no están situadas sobre el terreno) y 5.516.900 dólares, al personal cuyos traslados habían tenido como origen o destino alguna misión sobre el terreno. El gasto periódico medio correspondiente a los pagos efectuados por funcionario ascendió a 7.400 dólares.

Gastos no recurrentes de los traslados de 2018

11. Asimismo, se unificaron los datos de Umoja, el sistema de planificación de los recursos institucionales de la Secretaría, para calcular los gastos no recurrentes asociados a los traslados de lugar de destino entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (es decir, entidades no situadas sobre el terreno) que se efectuaron en 2018. Se registraron gastos no recurrentes en relación con 401 de los 426 funcionarios que en 2018 se trasladaron entre lugares de destino no situados sobre el terreno. Los gastos no recurrentes de los traslados efectuados en 2018 ascendieron a un total de 12.984.700 dólares. El gasto medio no recurrente asociado a cada uno de esos 401 funcionarios fue de 32.400 dólares.

12. También aparecen reflejados en Umoja los gastos no recurrentes de los traslados que tenían alguna misión sobre el terreno como origen o destino. En relación con los 718 funcionarios que realizaron este tipo de traslado en 2018, esos gastos ascendieron a un total de 15.124.800 dólares. El gasto medio no recurrente asociado a cada uno de esos funcionarios fue de 21.100 dólares.

¹ Los pagos y los gastos se han redondeado a la centena más cercana para facilitar la comprensión.

Resumen de gastos directos

13. En el cuadro A.IV.3 se resume el gasto directo total correspondiente a los traslados geográficos de 2018, por tipo de traslado.

Cuadro A.IV.3

Resumen de los gastos directos correspondientes a los traslados de lugar de destino en 2018

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Gasto periódico</i>	<i>Gasto no recurrente</i>	<i>Total</i>
Traslados de personal entre departamentos u oficinas fuera de la Sede, incluidas las comisiones regionales	1,4	13,0	14,4
Traslados de personal con origen o destino en alguna misión sobre el terreno	5,5	15,1	20,6
Total	6,9	28,1	35,0

14. Los gastos directos relacionados con los traslados de lugar de destino en 2018 entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales ascendieron a 14,4 millones de dólares, mientras que los correspondientes a los traslados entre misiones sobre el terreno fueron de 20,6 millones de dólares, lo que arroja un total de 35 millones de dólares. En el cuadro A.IV.4, se reflejan los gastos directos por fuente de financiación.

Cuadro A.IV.4

Composición del gasto directo por fuente de financiación

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	<i>Gasto periódico</i>		<i>Gasto no recurrente</i>	
	<i>(Monto)</i>	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Monto)</i>	<i>(Porcentaje)</i>
Presupuesto ordinario	2,0	28,7	9,6	34,0
Presupuesto de mantenimiento de la paz	3,8	55,1	10,6	37,9
Fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos ^a	1,1	16,2	7,9	28,1
Total	6,9	100,0	28,1	100,0

^a La expresión "otros fondos" denota aquellos que no pueden encuadrarse en el presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz ni los fondos de contribuciones voluntarias. Se trata, principalmente, de los que proceden de planes de autoseguro, las cuotas de los tribunales, la recuperación de gastos y los fondos de financiación conjunta.

15. En el cuadro A.IV.5 se resumen las tendencias correspondientes al personal del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil con contratos de plazo fijo, continuos y permanentes, por fuente de financiación, entre 2015 y 2019. En este período, el presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz, y los fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos sufragaron, de media y en términos aproximados, el 38 %, el 42 % y el 20 % de los gastos, respectivamente.

Cuadro A.IV.5
Tendencias correspondientes al personal que reunía las condiciones de participación, por fuente de financiación, 2015-2019

	<i>Presupuesto ordinario</i>		<i>Presupuesto de mantenimiento de la paz</i>		<i>Fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos^a</i>	
	<i>(Número de funcionarios)</i>	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Número de funcionarios)</i>	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Número de funcionarios)</i>	<i>(Porcentaje)</i>
2015	4 678	36,0	5 746	44,2	2 572	19,8
2016	4 678	37,5	5 489	44,0	2 302	18,5
2017	4 808	39,0	5 285	42,9	2 236	18,1
2018	4 936	38,6	5 153	40,3	2 708	21,1
2019	5 065	39,3	4 851	37,7	2 963	23,0

^a La expresión "otros fondos" denota aquellos que no pueden encuadrarse en el presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz ni los fondos de contribuciones voluntarias. Se trata, principalmente, de los que proceden de planes de autoseguro, las cuotas de los tribunales, la recuperación de gastos y los fondos de financiación conjunta.

16. En el cuadro A.IV.6 se presenta una comparación de los gastos directos medios correspondientes a 2013-2018.

Cuadro A.IV.6
Gastos directos medios por persona y traslado, 2013-2018

(En dólares de los Estados Unidos)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	<i>Promedio (2016-2018)</i>
Promedio de los gastos no recurrentes de los traslados de personal entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales	43 800	39 800	34 600	31 800	37 500	32 400	33 900
Promedio de los gastos no recurrentes de los traslados de personal con origen o destino en alguna misión sobre el terreno	17 500	15 200	19 800	17 300	17 400	21 100	18 600
Promedio de los gastos periódicos totales por traslado de personal	9 000	6 300	7 200	7 100	7 400	7 400	7 300

17. En el cuadro A.IV.7 se compara el costo total de la movilidad con el costo total de los sueldos y los gastos comunes de personal de todos los funcionarios de contratación internacional entre 2016 y 2018.

Cuadro A.IV.7
Comparación del costo total de la movilidad con el costo total de los sueldos
y los gastos comunes de personal de todos los funcionarios de contratación
internacional, 2016-2018

(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	2016	2017	2018
Costo total de la movilidad ^a	40,6	40,8	35,0
Costo total de los sueldos y los gastos comunes de personal ^b	3 316,5	3 338,5	3 279,8
Porcentajes equivalentes	1,2	1,2	1,1

^a Correspondiente a los pagos efectuados durante 12 meses a los funcionarios trasladados durante ese año.

^b Correspondiente a los pagos efectuados al personal de contratación internacional durante el año natural.

18. En consecuencia, el costo total de la movilidad corresponde, de media, a un 1,2 % del costo total de los sueldos y los gastos comunes de todo el personal de contratación internacional entre 2016 y 2018.

19. En el cuadro A.IV.8 se presenta el costo total previsto del régimen de movilidad para el período 2022-2030, calculado a partir del análisis anterior, desglosado por elemento y año, y sufragado aproximadamente en un 30 %, un 50 % y un 20 % con cargo al presupuesto ordinario, al presupuesto de mantenimiento de la paz, y a los fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos, respectivamente.

Cuadro A.IV.8

Costo previsto del régimen de movilidad, 2022-2030

(En dólares de los Estados Unidos, con cuantías redondeadas a la centena más próxima; número de traslados de personal)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Promedio de los gastos no recurrentes por traslado de personal entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (basado en el promedio de 2016-2018)	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900
Número previsto de traslados de personal entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales									
Orgánico y categorías superiores (39,2 %)	274	337	357	444	496	517	545	597	605
Servicio Móvil (0,4 %)	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Subtotal (1)^a	9 356 400	11 526 000	12 204 000	15 153 300	16 950 000	17 661 900	18 611 100	20 373 900	20 645 100
Promedio de los gastos no recurrentes por traslado de personal con alguna misión sobre el terreno como origen o destino (basado en el promedio de 2016-2018)	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600
Número previsto de traslados de personal con alguna misión sobre el terreno como origen o destino									
Cuadro Orgánico y categorías superiores (60,8 %)	425	522	554	689	770	803	845	926	939
Servicio Móvil (99,6 %)	558	711	724	747	890	911	901	1 055	1 060
Subtotal (2)^a	18 283 800	22 933 800	23 770 800	26 709 600	30 876 000	31 880 400	32 475 600	36 846 600	37 181 400
Promedio de los gastos periódicos totales por traslado de personal (basado en el promedio de 2016-2018)	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300
Número total previsto de traslados de personal	1 259	1 573	1 638	1 884	2 160	2 235	2 295	2 583	2 609
Subtotal (3)^a	9 190 700	11 482 900	11 957 400	13 753 200	15 768 000	16 315 500	16 753 500	18 855 900	19 045 700
Total (1 + 2 + 3)	36 830 900	45 942 700	47 932 200	55 616 100	63 594 000	65 857 800	67 840 200	76 076 400	76 872 200
Costo de la movilidad por fuente de financiación									
Presupuesto ordinario	11 057 600	13 794 100	14 390 300	16 690 800	19 087 200	19 765 900	20 358 100	22 833 300	23 071 800
Presupuesto de mantenimiento de la paz	18 713 000	23 339 400	24 354 000	28 278 900	32 328 200	33 481 400	34 498 300	38 674 900	39 080 700
Fondos de contribuciones voluntarias y otros fondos ^b	7 060 300	8 809 200	9 187 900	10 646 400	12 178 600	12 610 500	12 983 800	14 568 200	14 719 700

^a El subtotal refleja el costo medio por traslado multiplicado por el número previsto de traslados para un año concreto.^b La expresión "otros fondos" denota aquellos que no pueden encuadrarse en el presupuesto ordinario, el presupuesto de mantenimiento de la paz ni los fondos de contribuciones voluntarias. Se trata, principalmente, de los que proceden de planes de autoseguro, las cuotas de los tribunales, la recuperación de gastos y los fondos de financiación conjunta.