Naciones Unidas A/71/323/Add.1

Asamblea General

Distr. general
12 de agosto de 2016
Español
Original: inglés

Septuagésimo primer período de sesiones
Tema 139 del programa provisional*
Gestión de recursos humanos

Movilidad

Informe del Secretario General

Adición

Resumen

Este informe, que se presenta en cumplimiento de la resolución 68/265 de la Asamblea General, constituye una consolidación de los informes presentados por el Secretario General a la Asamblea General desde su sexagésimo noveno período de sesiones. En él se proporcionan información actualizada sobre los progresos realizados en la aplicación del Marco de Movilidad y Desarrollo de las Perspectivas de Carrera al mes de julio de 2016 y los datos e información adicionales solicitados por la Asamblea.

* A/71/150.

Índice

Página

I. Introducción 4

II. Informe de actualización sobre la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada 4

A. Constitución de los órganos de dotación de personal 5

1. Junta Superior de Examen 5

2. Junta de la Red de Empleos 6

3. Panel para Casos Especiales 6

4. Junta Central de Examen Mundial 6

5. Equipos de dotación de personal de las redes 7

B. Movilidad planificada 7

C. Proceso para llenar las vacantes 9

D. Conclusiones preliminares y enseñanzas extraídas del primer proceso semestral de dotación de personal 11

E. Conclusión 14

III. Tendencias de la movilidad 14

A. Distribución de los funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015 15

B. Tendencias en materia de movilidad del personal 16

C. Proyecto piloto de movilidad para los funcionarios de las misiones sobre el terreno, Cuadro Orgánico y Cuadro de Dirección 18

D. Datos sobre traslados entre lugares de destino 19

IV. Datos adicionales sobre los costos 22

A. Sinopsis: costos directos e indirectos de los traslados 22

B. Costos directos 23

1. Costos recurrentes de los traslados realizados en 2014 23

2. Costos no recurrentes de los traslados realizados en 2014 24

3. Resumen de los costos directos 24

C. Costos indirectos 25

V. Contratación externa 28

A. Número de oportunidades de selección 28

B. Número de nombramientos de candidatos externos 29

VI. Bases de referencia e indicadores para medir los progresos 30

VII. Medidas que se solicitan a la Asamblea General 34

Anexos

I. Nueva configuración de las redes de empleos 35

II. Vacantes residuales del primer proceso semestral de movilidad planificada para POLNET en 2016 36

III. Anuncios publicados en el primer proceso semestral para llenar vacantes de POLNET en 2016 37

IV. Plazas cubiertas al margen del proceso semestral de dotación de personal, al 31 de julio de 2015 42

V. Tasas de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las principales oficinas situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, al 31 de diciembre de 2015 45

VI. Tasas de vacantes en el Servicio Móvil, el Cuadro Orgánico y categorías superiores en operaciones sobre el terreno a 31 de diciembre de 2015 46

I. Introducción

1. En su resolución 68/265, la Asamblea General aprobó el marco perfeccionado de movilidad planificada y de promoción de las perspectivas de carrera, con sujeción a lo dispuesto en la resolución. La Asamblea también solicitó que se le presentaran informes anuales sobre la movilidad hasta su septuagésimo segundo período de sesiones.

2. El marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera, al que en adelante se denominará nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada (nuevo sistema de dotación de personal), tiene los tres objetivos principales siguientes: a) Permitir a la Organización retener y desplegar de un modo más adecuado una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y mundial que pueda cumplir eficazmente los mandatos actuales y futuros y atender las cambiantes necesidades operacionales; b) Ofrecer 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. La primera red de empleos en el marco del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, a saber, la red de asuntos políticos, de paz y humanitarios (POLNET), se puso en marcha el 1 de enero de 2016. En el presente informe se presentan información actualizada, los datos preliminares y las enseñanzas extraídas de la ejecución de los primeros procesos semestrales de gestión de vacantes y movilidad planificada para POLNET. El informe también contiene información sobre las tendencias de la movilidad de los funcionarios, los costos de la movilidad y la contratación externa al 31 de diciembre de 2015, y se proponen algunos parámetros de referencia e indicadores revisados para medir los progresos.

II. Informe de actualización sobre la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada

4. El nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada entró en vigor el 1 de enero de 2016, mediante la publicación de tres nuevos boletines del Secretario General (ST/SGB/2016/2, 3 y 4) y una nueva instrucción administrativa (ST/AI/2016/1). Este sistema se está poniendo en marcha de forma gradual, por redes de empleos. La primera red de empleos que hará la transición al nuevo sistema es POLNET. Todas las demás redes de empleos seguirán rigiéndose por el antiguo sistema de selección de personal hasta que pasen gradualmente al nuevo.

5. Las actividades de dotación de personal que se realizan en el marco del nuevo sistema se gestionan mediante procesos semestrales de dotación de personal que constan de dos partes:

a) Ocupación de vacantes: las plazas vacantes y las que se prevé que lo estarán se anuncian y están abiertas a candidatos internos y externos;

b) Movilidad planificada: se lleva a cabo un 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 para la permanencia en el puesto[1], o al límite mínimo para la permanencia en el puesto y opten por participar[2].

6. Puesto que la Asamblea General pidió al Secretario General que velase por que la movilidad planificada no tuviera efectos negativos en la ejecución de los mandatos en los pilares de paz y seguridad, desarrollo y derechos humanos de las Naciones Unidas (véase la resolución 68/265, párr. 9), el nuevo sistema también establece que las vacantes resultantes de situaciones de emergencia humanitaria pueden llenarse en cualquier momento utilizando cualquiera de las modalidades existentes, inclusive mediante la publicación de anuncios de vacantes temporales o de puestos concretos, y la selección de candidatos de los procesos semestrales de dotación de personal o, en el caso de las entidades autorizadas para contratar mediante listas, de las listas de candidatos preseleccionados.

A. Constitución de los órganos de dotación de personal

7. Como se prevé en el informe del Secretario General de 3 de septiembre de 2013 (A/68/358), con arreglo al marco de movilidad y promoción de las perspectivas de carrera, el marco para la constitución de nuevas entidades de dotación de personal fue creado para gestionar el proceso de selección para llenar vacantes y trasladar lateralmente a funcionarios con arreglo a la movilidad planificada. Esos órganos son: a) las Juntas de las Redes de Empleos, b) una Junta Superior de Examen, c) un Panel para Casos Especiales y d) la Junta Central Mundial de Examen. Ya se ha definido la función del equipo de dotación de personal de las redes, que proporcionará apoyo en materia de recursos humanos a esos órganos. En esta sección se brindan más detalles sobre el papel, las funciones y la composición de esas entidades.

1. Junta Superior de Examen

8. La Junta Superior de Examen se estableció de conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2016/3 y entró en funcionamiento el 1 de enero de 2016. La Junta Superior de Examen, que está integrada por funcionarios en el nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General de los departamentos y oficinas en la red POLNET, es un órgano consultivo permanente constituido con el fin de examinar, validar y aprobar las listas de candidatos idóneos para llenar

[1] El período máximo que normalmente se permite a un funcionario prestar servicio en una plaza sujeta a rotación. El límite máximo de permanencia en un 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, como lo establece la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

[2] El período mínimo que un funcionario debe normalmente prestar servicio en una plaza sujeta a rotación antes de optar por participar en un proceso de movilidad planificada. El límite mínimo para la permanencia en un puesto será de dos años de servicios ininterrumpidos en un puesto en los lugares de destino clasificados como 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.

puestos vacantes y las listas de funcionarios idóneos para la colocación con arreglo a la movilidad planificada, preparadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y presentadas por la secretaría de la Junta Superior de Examen, así como con el fin de formular recomendaciones al Secretario General para la selección de candidatos para llenar los puestos vacantes y la colocación, con arreglo a la movilidad planificada, de funcionarios de las categorías D-1 y D-2 en la Secretaría.

2. Junta de la Red de Empleos

9. La Junta de la Red de Empleos, que se estableció con arreglo a la instrucción administrativa ST/AI/2016/1 sobre el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, entró en funcionamiento el 1 de enero de 2016. La Junta está integrada por funcionarios del Cuadro Orgánico de categoría P-5 y categorías superiores que fueron designados por los Jefes de los departamentos y oficinas y ocupan puestos en POLNET, así como por representantes del personal que participan en calidad de observadores. En la actualidad la Junta consta de 19 miembros, incluido el Presidente, más otros nueve miembros suplentes. La Junta es responsable de formular recomendaciones de selección y colocación para plazas en POLNET en las categorías del Cuadro Orgánico y del Cuadro del Servicio Móvil y desempeña una función estratégica para asegurar que las prioridades institucionales y otras prioridades de recursos humanos se tengan en cuenta de manera sistemática, en particular en lo que respecta a las metas de género, representación geográfica y representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. Los miembros de la Junta de la Red de Empleos de POLNET recibieron capacitación sobre sus funciones y responsabilidades en abril de 2016 y se reunieron para formular recomendaciones para la colocación de funcionarios con arreglo a la movilidad planificada a comienzos de mayo de 2016.

3. Panel para Casos Especiales

10. El Panel para Casos Especiales se estableció con arreglo a la instrucción administrativa ST/AI/2016/1 sobre el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada y entró en funcionamiento el 1 de enero de 2016. El Panel está integrado por funcionarios designados por los Jefes de los departamentos y oficinas, así como por representantes del personal que participan en calidad de observadores. El Panel es responsable de examinar las solicitudes de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, hasta la categoría D-2 inclusive, y Cuadro del Servicio Móvil que no puedan aceptar una colocación propuesta con arreglo a la movilidad planificada a un puesto en el que no hayan expresado interés. Los miembros del Panel recibieron capacitación sobre sus funciones y responsabilidades y celebraron su primer período de sesiones a comienzos de junio de 2016. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos presta servicios de secretaría al Panel.

4. Junta Central de Examen Mundial

11. La Junta Central Mundial de Examen se estableció de conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2016/4 y entró en funcionamiento el 1 de enero de 2016. La Junta Central Mundial de Examen, que consolida las funciones actuales de los órganos centrales de examen en la Sede, las oficinas fuera de la Sede

y los órganos centrales de examen sobre el terreno, es responsable de velar por que se mantenga la integridad del proceso para cubrir las vacantes con arreglo al nuevo sistema en lo que respecta a la selección para puestos del Cuadro Orgánico hasta la categoría P-5 inclusive y del Cuadro del Servicio Móvil. La mitad de los miembros de la Junta son seleccionados por el Secretario General y la otra mitad por los órganos representativos del personal de la Secretaría. En la actualidad, la Junta tiene cinco centros de servicios, en Nueva York, Ginebra, Viena, Bangkok y Brindisi, y consta de un total de 230 miembros que prestan servicios en todo el mundo. El número de miembros aumentará a medida que las redes de empleos vayan adoptando el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada. Los miembros de la Junta han participado en una serie de sesiones de capacitación con el fin de familiarizarse con sus funciones y responsabilidades en el marco del nuevo sistema.

5. Equipos de dotación de personal de las redes

12. El equipo de dotación de personal de POLNET fue creado en el último trimestre de 2015. El equipo está integrado por profesionales de recursos humanos y expertos en la materia de los departamentos y oficinas. Los equipos de dotación de personal de las redes se encargan de llevar a cabo todas las actividades de planificación y de recursos humanos relacionadas con el proceso semestral de dotación de personal. Estas incluyen las tareas de dotación de personal necesarias para el proceso de selección y el proceso de movilidad planificada, por ejemplo, colaborar con los directores de programas para preparar los anuncios de vacantes y plazas[3], preseleccionar a los candidatos, evaluar a los candidatos o funcionarios para determinar si reúnen las condiciones exigidas, recabar las opiniones de los directores de programas sobre la lista de candidatos o funcionarios idóneos, y ayudar a la Junta de la Red de Empleos en la toma de decisiones sobre las recomendaciones para la selección de candidatos para cubrir vacantes y para la colocación de funcionarios con arreglo a la movilidad planificada. El equipo colabora estrechamente con los departamentos y oficinas para obtener información pertinente y prestar asesoramiento y orientación sobre todas las cuestiones relacionadas con los procesos semestrales de dotación de personal de POLNET.

B. Movilidad planificada

13. El primer proceso de movilidad planificada para el personal de POLNET empezó, según lo previsto, el 4 de enero de 2016. De conformidad con la decisión de la Asamblea General que figura en el párrafo 6 de su resolución 68/265, durante el primer año de aplicación en POLNET la participación será solamente optativa, lo que significa que cualquier funcionario de la red que haya alcanzado el límite mínimo de permanencia en el puesto podrá optar por participar en el proceso de movilidad planificada y que los funcionarios que hayan llegado o superado el límite máximo de permanencia en el puesto no estarán obligados a participar hasta el segundo año de aplicación en POLNET.

[3] El Compendio de anuncios de vacantes incluye los anuncios de uno o más puestos ocupados sujetos a rotación y a movilidad planificada en el mismo o en otro lugar de destino.

14. Un total de 360 funcionarios optaron por participar en el primer proceso de movilidad planificada de POLNET. Se consideró que, de ellos, 132 funcionarios cumplían con los criterios de participación establecidos en la instrucción administrativa ST/AI/2016/1 y, por lo tanto, sus plazas se incluyeron en el compendio de anuncios de vacantes. El compendio incluye plazas para funcionarios de todas las categorías, incluidas dos de categoría D-2; ocho de categoría D-1; 16 de categoría P-5; 62 de categoría P-4; 40 de categoría P-3; y cuatro de categoría P-2. Las plazas correspondían a las siete familias de empleos que conforman la red de empleos de POLNET, incluidas 38 de asuntos políticos, 33 de derechos humanos, 17 de asuntos civiles, 17 de asuntos humanitarios, 14 de estado de derecho, 7 de asuntos electorales y 6 de instituciones de seguridad. Un total de 108 plazas correspondían a lugares de destino no aptos para familias y 24 a lugares de destino aptos para familias. Los funcionarios participantes disponían de 30 días para examinar el compendio de anuncios de vacantes y presentar sus expresiones de interés para un mínimo de tres plazas (sin límite máximo). Se alienta a los funcionarios, aunque no están obligados, a expresar su interés al menos en una plaza en un lugar de destino diferente de su actual lugar de destino. Al final del período de 30 días, la mayoría de los funcionarios participantes habían presentado sus expresiones de interés. Un miembro del equipo de dotación de personal de POLNET se puso en contacto con los funcionarios que no habían presentado sus expresiones de interés para proporcionarles la asistencia que requerían para completar el proceso. Dado que 16 funcionarios no presentaron expresiones de interés, a pesar de la asistencia ofrecida, los expertos en la materia evaluaron su idoneidad con respecto a todos los puestos de su categoría.

15. Los expertos en la materia que forman parte del equipo de dotación de personal de POLNET evaluaron a los funcionarios participantes con el fin de determinar su idoneidad para los puestos. Las listas de candidatos idóneos para cada puesto del compendio se transmitieron al director del programa correspondiente. A pesar de la prórroga del plazo y los continuos ofrecimientos de apoyo del equipo de dotación de personal de la red, los directores de los programas no proporcionaron información sobre 28 plazas.

16. La Junta de la Red de Empleos de POLNET y la Junta Superior de Examen se reunieron a principios de mayo de 2016 para formular recomendaciones preliminares sobre la colocación de los funcionarios idóneos para ocupar los puestos que figuraban en el compendio de movilidad planificada. El equipo de dotación de personal de la red se puso en contacto con los funcionarios recomendados para ocupar puestos en los que ellos no habían expresado interés y les presentó una propuesta de colocación. A los funcionarios que consideraron que no podían aceptar la propuesta se les concedió un plazo de 14 días para presentar al Panel para Casos Especiales una solicitud que se fundara en una de las tres categorías admisibles, a saber, razones médicas, circunstancias personales de peso, y cuestiones en interés de la Organización. El Panel se reunió el 6 de junio para examinar las solicitudes. Tras recibir las conclusiones del Panel, los miembros de la Junta de la Red de Empleos de POLNET volvió a reunirse para formular sus recomendaciones de colocación definitivas.

17. El 14 de julio de 2016 se comunicó a los funcionarios un total de 38 decisiones de colocación que entrañaban el traslado del funcionario a un nuevo puesto y 94

decisiones por las que el funcionario permanecía en su puesto actual. Durante el proceso, siete funcionarios fueron seleccionados para una vacante. En los casos en que un funcionario fue seleccionado para cubrir una vacante durante el proceso, el puesto de ese funcionario se mantuvo en el proceso para la posible colocación de los funcionarios participantes a quienes se había considerado adecuados para el puesto. Las vacantes residuales del proceso se publicarán en el segundo proceso semestral de dotación de personal que empezará en agosto de 2016 (véase el anexo II).

18. Entre los factores que impidieron que los funcionarios fueran colocados en un nuevo puesto con arreglo a la movilidad planificada figuran la composición del compendio y el hecho de que muchos funcionarios expresaron interés en las mismas plazas; plazas para las cuales no había funcionarios que cumplieran los requisitos; el hecho de que los funcionarios no pudieran obtener un visado en el nuevo lugar de destino; y el reducido número de vacantes en el compendio. En los casos en que un funcionario fue seleccionado para ocupar una vacante y el puesto se mantuvo en el proceso, hubo una mayor flexibilidad para la colocación de los funcionarios. En futuros procesos, el calendario para la adopción de decisiones sobre la selección para cubrir vacantes se armonizará a fin de que los funcionarios puedan aceptar una oferta y retirarse del proceso, con lo que quedarían más puestos vacantes en el compendio[4] para facilitar la colocación de los funcionarios participantes.

C. Proceso para llenar las vacantes

19. El primer proceso para llenar las vacantes de POLNET con arreglo al nuevo sistema comenzó, según lo previsto, el 18 de abril de 2016, con la publicación de una serie de vacantes. Se publicó un total de 66 vacantes para cubrir 67 puestos (véase el anexo III), de las cuales aproximadamente la mitad se anunciaron durante 15 días bajo la modalidad acelerada de contratación de candidatos de las listas. De los 67 anuncios de vacantes, 39 incluían criterios de evaluación nuevos o actualizados y, por lo tanto, tuvieron que ser examinadas por la Junta Central Mundial de Examen o a la Junta Superior de Examen antes de su publicación.

20. Las vacantes cubiertas mediante las listas de preselección se cerraron el 5 de mayo de 2016. Después de que los expertos hubieran evaluado a los candidatos para determinar su elegibilidad e idoneidad, se transmitieron las listas de candidatos idóneos a los directores de los programas pertinentes. No hay ningún requisito para la evaluación de los candidatos o para el examen de la Junta Central Mundial de Examen para la contratación de candidatos de las listas de preselección porque todos los candidatos incluidos en las listas ya han sido aprobados por un órgano de examen. La Junta de la Red de Empleos formuló las recomendaciones para la selección de candidatos a mediados de junio y el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos comunicó a los funcionarios las decisiones sobre la selección a principios de julio. El proceso de contratación de candidatos de las listas de

[4] Un puesto ocupado que se haya incluido en el compendio y que quedará vacante como resultado de las decisiones de colocación que adopten, con arreglo a la movilidad planificada, el Secretario General o el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se deberá publicar mediante un anuncio de vacante en el siguiente proceso semestral de dotación de personal, de conformidad con lo dispuesto en la parte I de la instrucción administrativa ST/AI/2016/1.

preselección del primer proceso, a partir de la fecha de publicación hasta la fecha de la decisión, tomó en total 66 días, aproximadamente 10 días menos de lo previsto.

21. Los anuncios de las vacantes restantes se cerraron el 18 de junio de 2016. Se invitó a todos los candidatos elegibles para puestos de las categorías del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil a rendir una prueba de aptitud general. También podía aplicarse una prueba sustantiva. Posteriormente, se invitará a los candidatos idóneos que superen la prueba o las pruebas a una entrevista basada en las competencias. Una vez que la Junta Central Mundial de Examen se haya asegurado de que se ha respetado la integridad del proceso para ocupar las plazas del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil, los directores de los programas tendrán la oportunidad de evaluar y formular observaciones sobre todos los candidatos idóneos. Se prevé que la Junta de la Red de Empleos de POLNET y la Junta Superior de Examen se reúnan a principios de octubre para formular recomendaciones sobre la selección, y que las decisiones sobre la selección se presenten a mediados de octubre. Está previsto que el segundo proceso para cubrir las vacantes de POLNET comience a principios de agosto.

22. Se prevé que el primer proceso para llenar vacantes con arreglo al nuevo sistema se complete, según lo previsto, en unos 180 días. Si bien esta cifra se compara favorablemente con el promedio de tiempo necesario para la contratación con arreglo al antiguo sistema, que en promedio era de 239 días naturales, aún está lejos de la meta de 120 días establecida por la Asamblea General. Para aprovechar plenamente los beneficios de la racionalización del proceso de contratación con arreglo al marco y seguir progresando hacia la meta de 120 días para la contratación de personal, establecida por la Asamblea General, se propone que el plazo de publicación de los anuncios de vacantes como parte de los procesos semestrales de dotación de personal se reduzca de 60 a 30 días. Eso significa que se requerirán unos 150 días, incluido el plazo de 30 días para la publicación de los anuncios de vacantes con arreglo al nuevo sistema de selección de personal. En opinión del Secretario General, dado que el ciclo de publicación de las vacantes en cada red de empleos será previsible y periódico, los posibles candidatos no deberían sufrir ninguna desventaja por la reducción del plazo de publicación ya que sabrían de antemano cuándo se anunciarían las vacantes de su interés y cuándo se llevarían a cabo las evaluaciones, por lo que podrían planificar con tiempo su postulación. Las fechas de los próximos procesos semestrales de dotación de personal se comunicarán a los posibles candidatos como parte de las actividades de divulgación y se indicarán claramente en el portal de carreras de las Naciones Unidas.

23. Desde la puesta en marcha del nuevo sistema en enero de 2016, los departamentos y oficinas han contratado a varios funcionarios para ocupar puestos de POLNET fuera de los procesos semestrales de dotación de personal a fin de atender nuevas necesidades operacionales debidas a un aumento repentino de las necesidades, a la puesta en marcha de misiones o a situaciones de emergencia humanitaria, relacionadas, por ejemplo, con la puesta en marcha de la Misión de las Naciones Unidas en Colombia y el aumento de las necesidades ocasionado por la aprobación del Plan de Acción Integral Conjunto relativo al programa nuclear de la República Islámica del Irán en virtud de la resolución 2231 (2015) del Consejo de Seguridad y la aprobación de la resolución 2253 (2015) del Consejo relativa a la ampliación del marco de sanciones a fin de incluir al Estado Islámico en el Iraq y el

Levante. En el anexo IV figura la lista de las plazas ocupadas al margen de los procesos semestrales de dotación de personal. Los departamentos y oficinas también están utilizando anuncios de vacantes temporales para cubrir las nuevas necesidades que surgen a mediados de ciclo.

D. Conclusiones preliminares y enseñanzas extraídas del primer proceso semestral de dotación de personal

24. El primer proceso semestral de movilidad planificada del personal de POLNET concluyó a mediados de julio. El primer proceso semestral para llenar vacantes de POLNET concluirá a mediados de octubre de 2016. Sin embargo, en el momento de la presentación del informe, ya podían extraerse algunas enseñanzas preliminares. Estas se exponen a continuación.

25. En primer lugar, el paso de un sistema descentralizado a un sistema de dotación de personal dirigido por la administración central, si bien ofrece ventajas en lo que respecta a las economías de escala y las ganancias en eficiencia, ha planteado algunos problemas logísticos. Los funcionarios de POLNET están ubicados en diferentes departamentos, oficinas y misiones sobre el terreno en todo el mundo y, ya que no todas las funciones de Umoja se están aplicando plenamente en toda la Secretaría, los datos de recursos humanos y otros datos necesarios para verificar la elegibilidad para la movilidad planificada están almacenados en varios sistemas diferentes y, en su mayoría, son específicos de cada lugar. Se necesitó más tiempo del previsto para obtener la información requerida, ya que los oficiales de dotación de personal de la Red tuvieron que ponerse en contacto con cada oficina ejecutiva y oficina local de recursos humanos para solicitar los datos sobre cada posible participante y su puesto. Esos datos a menudo tuvieron que ser recuperados manualmente de diversos registros históricos. Además, el proceso de preparación de los anuncios de vacantes y puestos para los procesos de publicación de vacantes y de movilidad planificada fue muy laborioso ya que exigió mantener un enlace constante con los directores de programas y los oficiales de recursos humanos para poder determinar los requisitos y los criterios de evaluación. En procesos futuros, estas medidas serán más fáciles de gestionar ya que los datos sobre el puesto y el funcionario podrán obtenerse de una única fuente, a saber, Umoja, a la que se podrá acceder desde cualquier lugar; todos los interlocutores estarán más familiarizados con el nuevo sistema y, por lo tanto, podrán responder mejor a las solicitudes de información; y se utilizará un modelo único para normalizar, en la medida de lo posible, el formato y el contenido de los anuncios de vacantes y puestos.

26. En segundo lugar, es bien sabido que la comunicación con todos los interesados constituye una parte importante de toda iniciativa que entrañe un cambio. Durante la etapa previa a la aplicación, se elaboró una sólida estrategia de comunicaciones para el nuevo sistema, y desde mediados de 2015 se han llevado a cabo sistemáticamente actividades de comunicaciones, como seminarios web, videoconferencias y sesiones informativas presenciales sobre temas concretos para los departamentos y oficinas de toda la Secretaría. Además, en el Portal de Recursos Humanos se han creado páginas especiales en las que se describe el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, a las que pueden acceder los candidatos internos y externos, y la información pertinente se ha publicado en los

diversos sitios de Intranet de la Secretaría y se ha distribuido por correo electrónico. Las actividades de comunicaciones se ampliaron en gran medida inmediatamente antes y después de la puesta en marcha del primer proceso de movilidad planificada. Entre los destinatarios de esas actividades figuran los funcionarios y administradores de POLNET, a los que se ofrecieron diversas oportunidades de aprender más sobre la forma en que el nuevo sistema funcionaría en el contexto de su red y sobre cuáles serían sus funciones y responsabilidades concretas. Las observaciones de los usuarios sobre la estrategia de comunicaciones han sido sumamente positivas, lo que pone de manifiesto la capacidad de respuesta del equipo de dotación de personal de la red a las consultas y el carácter exhaustivo de la información proporcionada. Además, los datos incidentales reunidos por los funcionarios y administradores que han hecho uso de uno o más de los productos de comunicaciones disponibles indican que el nivel de comprensión y aceptación del nuevo sistema está aumentando considerablemente. En el futuro, la estrategia actual se ajustará para atender las necesidades de las próximas redes de empleos que se pondrán en marcha, y se desarrollará una capacidad específica de comunicaciones en cada equipo de dotación de personal de la red.

27. En tercer lugar, incluso en esta etapa inicial, se ha hecho evidente la función vital que desempeñan los expertos en la gestión de los procesos semestrales de dotación de personal. Esos funcionarios, que forman parte del equipo de dotación de personal de la red, tienen experiencia directa en las esferas de trabajo sustantivas de la red de empleos correspondiente y son los principales responsables de determinar la elegibilidad e idoneidad de los funcionarios para ocupar los puestos que figuran en el compendio de movilidad planificada y de los candidatos internos y externos para las vacantes. Estos expertos constituyen un vínculo fundamental entre los administradores de los programas de los distintos departamentos y oficinas sustantivos y el equipo de dotación de personal de la red, puesto que están en una situación privilegiada para comprender las funciones de los distintos puestos y, por lo tanto, pueden contactar a los directores de programas para asegurarse de que las necesidades se reflejen con exactitud en los anuncios de vacantes y puestos y de que las evaluaciones escritas estén concebidas de modo que se pueda definir el perfil del candidato idóneo. La experiencia hasta la fecha sugiere que sería conveniente contar con al menos un experto en la materia por cada familia de empleos en el equipo de dotación de personal de la red. Es de esperar que, a medida que aumente la confianza en el nuevo sistema, los departamentos y oficinas estén dispuestos a aportar más recursos para la financiación de nuevos puestos de expertos en la materia.

28. En cuarto lugar, puesto que las Juntas de la Red de Empleos se han comprometido a examinar la integridad del proceso de identificación de los candidatos idóneos para la selección, a fin de seguir contribuyendo a una mayor eficiencia y a la cobertura oportuna de las vacantes con arreglo al nuevo sistema de dotación de personal, las Juntas de la Red de Empleos podrían asumir algunas de las funciones de la Junta Central Mundial de Examen relacionadas con el examen de la integridad del proceso de evaluación de los candidatos para los puestos de las categorías del Servicio Móvil y del Cuadro Orgánico hasta la categoría P-5, de la misma forma en que la Junta Superior de Examen se ocupa del examen para asegurar la integridad del proceso de determinación de los puestos de la categoría de Director.

29. En quinto lugar, al término del primer proceso de movilidad planificada, se pueden formular algunas observaciones preliminares sobre las oportunidades para distribuir la carga del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, que era uno de los principales objetivos del nuevo sistema. La primera observación es que las oportunidades para distribuir la carga en el marco de un determinado proceso de movilidad planificada dependen totalmente de las plazas que figuran en el compendio. Si ningún funcionario de los lugares de destino aptos para familias está participando en el proceso, no será posible trasladar a funcionarios de los lugares de destino no aptos para familias. Esta dificultad se aliviará cuando la movilidad planificada deje de ser optativa y pase a ser obligatoria. La segunda observación es que varios funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino de las categorías D y E, en particular aquellos que han permanecido en esos lugares durante más de cinco años, al parecer no desean trasladarse a lugares de destino aptos para familias. La tercera observación es que, dado que los funcionarios no están obligados a expresar su interés en puestos en lugares de destino con clasificaciones de condiciones de vida difíciles que son diferentes de los asociados con su actual lugar de destino, solamente sería posible distribuir la carga de manera significativa trasladando a un gran número de funcionarios a puestos en los que no han manifestado interés. Este planteamiento que supone un alto riesgo de descontento de los funcionarios y aumenta las posibilidades de que se presenten apelaciones.

30. Por último, la dificultad de alcanzar los objetivos de movilidad de los funcionarios con arreglo a la movilidad planificada cuando en el compendio se incluyen únicamente las plazas ocupadas quedó demostrada por el número de colocaciones, que fue menor al previsto, en el primer proceso de movilidad planificada, por las razones expuestas en el párrafo 18. En 2016, el programa de reasignación planificada del programa para jóvenes profesionales demostró que el traslado de funcionarios aumentó considerablemente (un 6% desde 2015) mediante la inclusión de 25 plazas vacantes de categoría P-2. Tras la conclusión del proceso, 25 plazas que no habían sido asignadas a funcionarios se convirtieron en vacantes residuales y se llenaron posteriormente con nuevos candidatos del programa para jóvenes profesionales. Esto indica claramente que, para que el marco de movilidad planificada tenga éxito, lo que supone la capacidad de colocar a un mayor número de funcionarios, los puestos vacantes deben ser parte del proceso. La inclusión de los puestos vacantes brinda un alto grado de flexibilidad al disminuir considerablemente la probabilidad de que haya una cadena de participantes que, aunque estén dispuestos a trasladarse, se vean impedidos de hacerlo cuando una sola persona no se traslade. Para abordar adecuadamente la cuestión de la movilidad en la Organización, se propone que los puestos vacantes de un proceso semestral de vacantes sean incluidos en cada proceso de movilidad planificada. Los puestos serán de diferentes categorías y estarán en lugares de destino B, C, D y E y en los departamentos y oficinas pertinentes dentro de la red de empleos. No se incluirán en el proceso los puestos en lugares de destino de categorías H y A.

E. Conclusión

31. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está llevando a cabo los segundos procesos semestrales de POLNET de 2016 para llenar vacantes y de movilidad planificada. El proceso de movilidad planificada para los funcionarios que participan de forma optativa comenzó el 25 de julio de 2016 y el plazo para la participación optativa se cerró el 7 de agosto. En colaboración con los departamentos y oficinas pertinentes, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está comprobando si los funcionarios cumplen los requisitos para participar en el segundo proceso de movilidad planificada. En lo que respecta a la ocupación de vacantes, se prevé que la publicación de las vacantes de POLNET, incluidos los anuncios periódicos de vacantes, así como la contratación de las listas de preselección, en el marco del segundo proceso semestral para llenar vacantes, se realizará entre el 1 y el 29 de agosto.

32. De conformidad con el enfoque de aplicación gradual aprobado por la Asamblea General, la segunda red de empleos, la Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones (ITECNET), deberá entrar en funcionamiento, con arreglo al nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, en enero de 2017. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha empezado a identificar a los funcionarios sujetos a movilidad de ITECNET y a determinar, en consulta con los interesados pertinentes, los conocimientos, aptitudes y capacidades necesarias para desempeñar funciones en todas las familias de empleos conexas. Se están determinando los recursos necesarios para el equipo asociado de dotación de personal de la red.

III. Tendencias de la movilidad

33. Como se indicó en informes anteriores, la selección y la asignación de todos los funcionarios de contratación internacional de la Secretaría en el Servicio Móvil y el Cuadro Orgánico y categorías superiores, hasta la categoría D-2, cuyos nombramientos sean de plazo fijo, continuos o permanentes se regirán por el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada[5].

34. En la presente sección se ofrecen estadísticas y datos actualizados sobre las tendencias actuales de la movilidad de los funcionarios que estarán sujetos a esta política[6]. Según el conjunto de datos sobre la composición de la Secretaría, al 31 de diciembre de 2015 en el grupo de los “funcionarios sujetos a movilidad” había 12.996 funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil[7].

[5] El sistema se aplica a los funcionarios que hayan pasado, o que vayan a pasar, por un proceso competitivo que incluya el examen de un órgano central de examen o de un órgano central de examen para las actividades sobre el terreno, y cuyo nombramiento no se limite a un departamento, una oficina o una misión concretos.

[6] Todos los datos que figuran en el presente informe se han armonizado con un ciclo de presentación de informes que coincide con el año civil a fin de facilitar la comparación de los datos.

[7] 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

A. Distribución de los funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015

35. Se recuerda que, tal como se informó a la Asamblea General en su sexagésimo octavo período de sesiones, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en estrecha consulta con todos los interesados, ha participado en los esfuerzos para reconfigurar las ocho redes de empleo existentes a fin de, entre otras cosas, facilitar la movilidad funcional (A/68/358, párr. 13). La nueva configuración, que consta de 47 familias de empleos, tanto existentes como nuevas, agrupadas en nueve redes (véase el anexo I), tiene por objeto lograr la mayor convergencia posible entre las capacidades, las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñar las tareas de una determinada red a fin de aprovechar al máximo las oportunidades de movilidad entre esos empleos. La nueva configuración de las redes de empleos fue aprobada por el personal directivo superior y se presentará en toda la Secretaría global en el último trimestre de 2015, antes de poner en marcha el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada. En el cuadro 1 se muestra la distribución de los funcionarios sujetos a movilidad por red de empleos, usando la nueva configuración, al 31 de diciembre de 2015.

Cuadro 1
Distribución de los funcionarios sujetos a movilidad, por red de empleos[a], al 31 de diciembre de 2015

Red de empleos	*Número de funcionarios*	*Porcentaje de funcionarios sujetos a movilidad*
MAGNET	2 455	19
POLNET	2 429	19
DEVNET	2 299	18
LOGNET	1 829	14
INFONET	1 465	11
SAFETYNET	1 090	8
ITECNET	997	8

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. Los funcionarios a los que les falten cinco años para cumplir la edad de separación obligatoria del servicio podrán decidir si quieren participar o ser incluidos obligatoriamente, pero no están obligados a trasladarse geográficamente. A 1.789 funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015 les faltaban menos de cinco años para cumplir la edad obligatoria de separación del servicio actual el 1 de enero de 2016, cuando el sistema se puso en funcionamiento para la primera red de empleos. Además, los funcionarios que ya hayan realizado como mínimo siete traslados geográficos por un período de un año o más (32 funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015) tendrán derecho a elegir si desean quedar o no sujetos a la movilidad geográfica.

Red de empleos	*Número de funcionarios*	*Porcentaje de funcionarios sujetos a movilidad*
LEGALNET	318	2
SCINET	114	1
Total	**12 996**	**100**

Abreviaturas: DEVNET, Asuntos económicos, sociales y de desarrollo; INFONET, Información pública y gestión de conferencias; ITECNET, Tecnología de la información y las telecomunicaciones; LEGALNET, Asuntos jurídicos; LOGNET, Logística, transporte y cadenas de suministro; MAGNET, Gestión y administración; POLNET, Asuntos políticos, de paz y humanitarios; SAFETYNET, Seguridad interna; y SCINET, Ciencias.

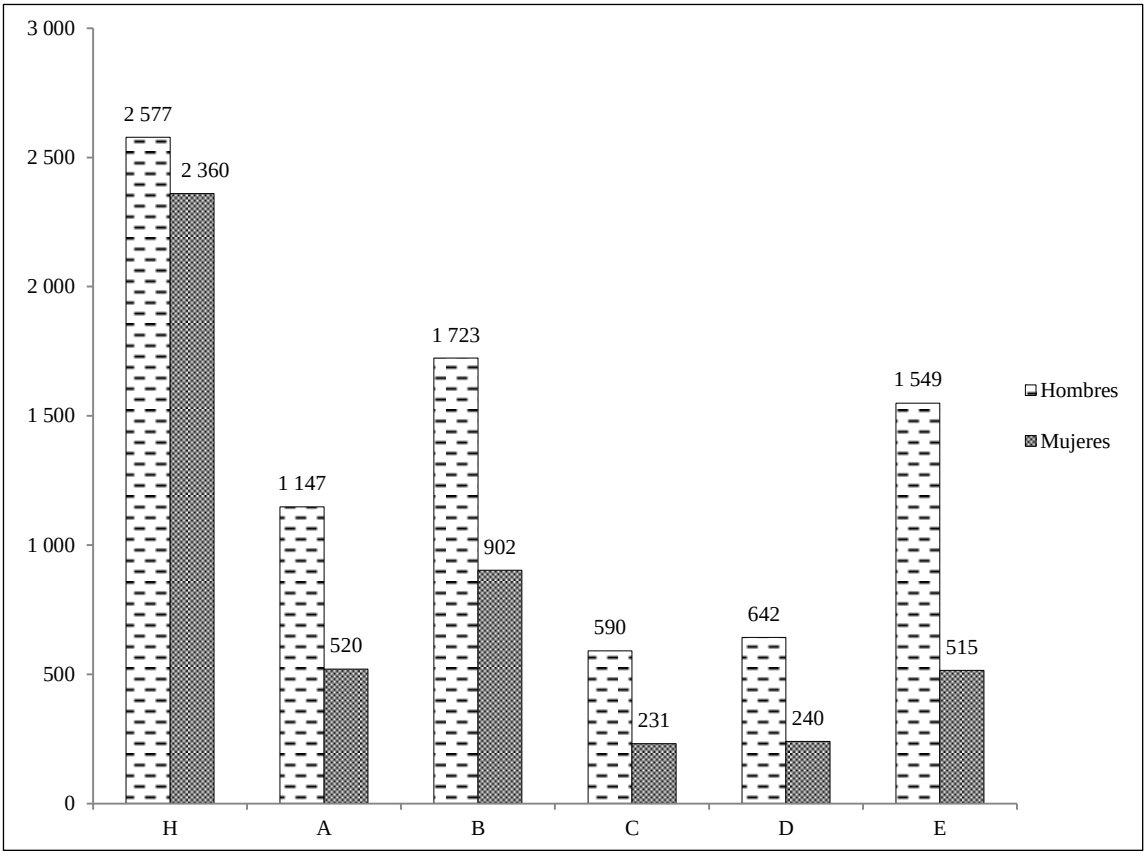
[a] Las redes de empleos corresponden a la nueva configuración en vigor desde el 1 de enero de 2016.

B. Tendencias en materia de movilidad del personal

36. En el gráfico I se muestra la distribución de los funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015, por sexo, en diferentes lugares de destino de la Secretaría clasificados según las condiciones de vida[8].

[8] La Comisión de Administración Pública Internacional 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 H son los lugares de destino en que hay sedes o lugares de destino designados que reúnen condiciones similares en los que el sistema de las Naciones Unidas no ejecuta programas de asistencia con fines humanitarios o de desarrollo, o lugares de destino en Estados miembros de la Unión Europea. Los lugares de destino A a E son lugares de destino sobre el terreno. Los lugares de destino se clasifican de A a E con arreglo a la dificultad de sus condiciones de vida; los de la categoría A son los que tienen las condiciones de vida menos difíciles.

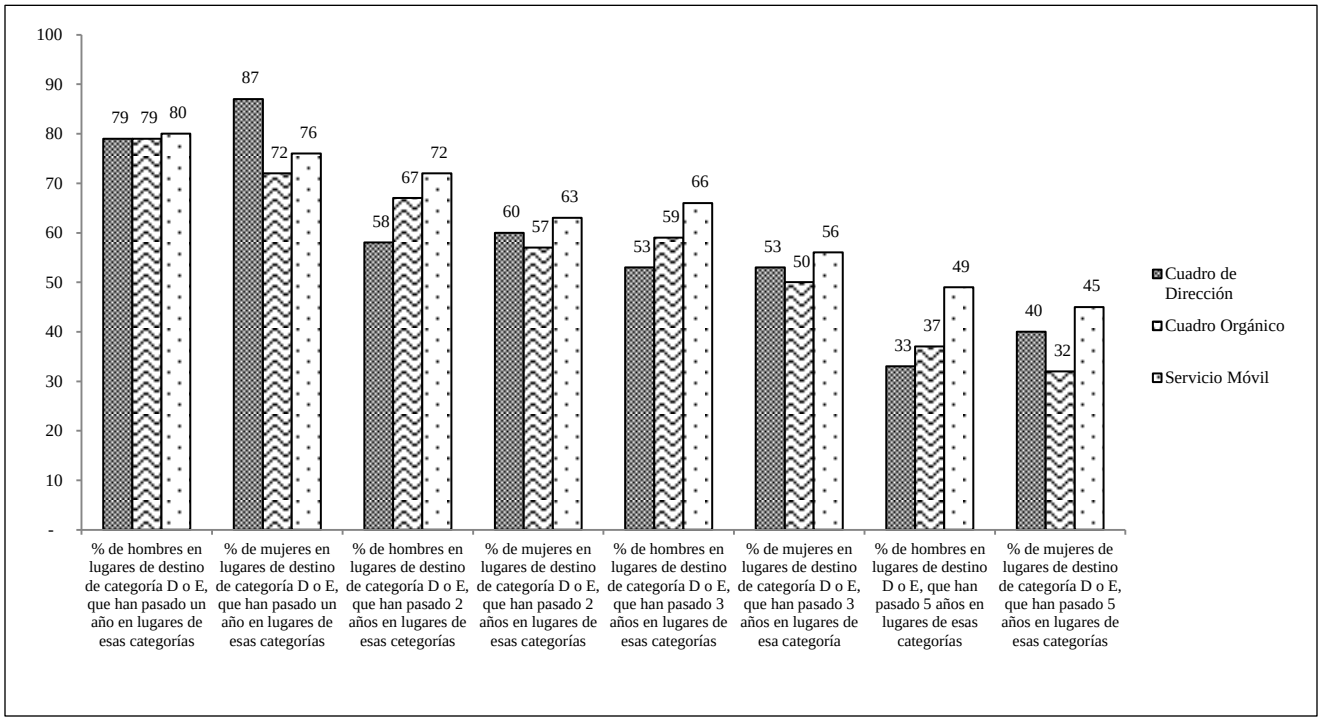
Gráfico I
Funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015, desglosados por la clasificación del lugar de destino y sexo



37. Que los funcionarios tienden a permanecer en la misma categoría de lugar de destino durante períodos prolongados es cierto en el caso tanto de hombres como de mujeres y puede ser especialmente problemático para el personal en los lugares de destino con condiciones de vida más difíciles (categorías D y E), que corresponden casi en su totalidad a lugares de destino no aptos para familias y donde las condiciones de vida son particularmente difíciles. En el gráfico II se ofrecen datos sobre la proporción de funcionarios sujetos a movilidad al 31 de diciembre de 2015 que han pasado más de uno, dos, tres o cinco años en lugares de destino de categoría D o E.

Gráfico 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 2015, desglosada por sexo



C. Proyecto piloto de movilidad para los funcionarios de las misiones sobre el terreno, Cuadro Orgánico y Cuadro de Dirección

38. En su informe más reciente sobre la movilidad, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que el Secretario General proporcionara información actualizada sobre los resultados del proyecto piloto provisional y voluntario de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles puesto en marcha por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno para funcionarios con mucha antigüedad en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, a la espera de la aprobación e implantación progresiva del marco de movilidad mundial del Secretario General (véase A/70/765, párr. 9). El proyecto piloto se puso en marcha en abril de 2014 y estuvo abierto a la participación de funcionarios del Cuadro Orgánico y del Servicio Móvil de todos los lugares de destino en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales que llevaran destinados dos años o más en la misma misión sobre el terreno. Expresaron interés en el proyecto más de 400 funcionarios del Cuadro Orgánico y 1.500 funcionarios del Servicio Móvil, de los cuales 115 del Cuadro Orgánico y 215 del Servicio Móvil cumplieron los requisitos para participar. Tras un examen de la idoneidad de los participantes para ocupar las plazas disponibles y conversaciones con los directores de programas, se propuso la reasignación de 49 funcionarios del Cuadro Orgánico y 32 funcionarios del Servicio Móvil. Todos los

funcionarios del Servicio Móvil propuestos fueron reasignados efectivamente; por su parte, de los funcionarios del Cuadro Orgánico cuya reasignación se había propuesto esta solo se hizo efectiva en ocho casos. Más del 75% de los participantes de ambas categorías se encontraban en lugares de destino D o E. Dada la disponibilidad limitada de lugares de destino aptos para familias en la lista de reserva para la reasignación, solamente fueron trasladados de lugares de destino de categoría D o E a lugares de destino con condiciones de vida más favorables un funcionario del Cuadro Orgánico y seis del Servicio Móvil, incluido uno a un lugar de destino apto para familias.

39. El escaso número de traslados obedeció a varios factores y se debió principalmente al carácter generalmente voluntario del proyecto (para funcionarios y directores de programas de las misiones de origen y de destino). En particular, las limitaciones pueden atribuirse a la negativa de los funcionarios a aceptar las reasignaciones propuestas y al consiguiente efecto dominó que puede generar una negativa. Dicho de otro modo, una reasignación puede formar parte de una cadena de hasta cinco personas: si una persona no se mueve en la cadena, los demás tampoco. Otros factores incluyen la reducción de personal que está teniendo lugar en diversas misiones sobre el terreno (únicamente aquellos funcionarios que ocupaban un puesto presupuestado para un año podían ser considerados para participar en el plan); la vacilación de algunos funcionarios a la hora de aceptar plazas en la Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL), debido al estallido de la crisis del Ébola; y la renuencia de los directores de programas a aceptar los candidatos recomendados. Cabe señalar que con el nuevo sistema de dotación de personal se han subsanado algunas de esas dificultades para la reasignación. En particular, los directores de los programas no pueden rechazar a candidatos idóneos y se espera que los funcionarios participantes acepten las reasignaciones propuestas.

D. Datos sobre traslados entre lugares de destino

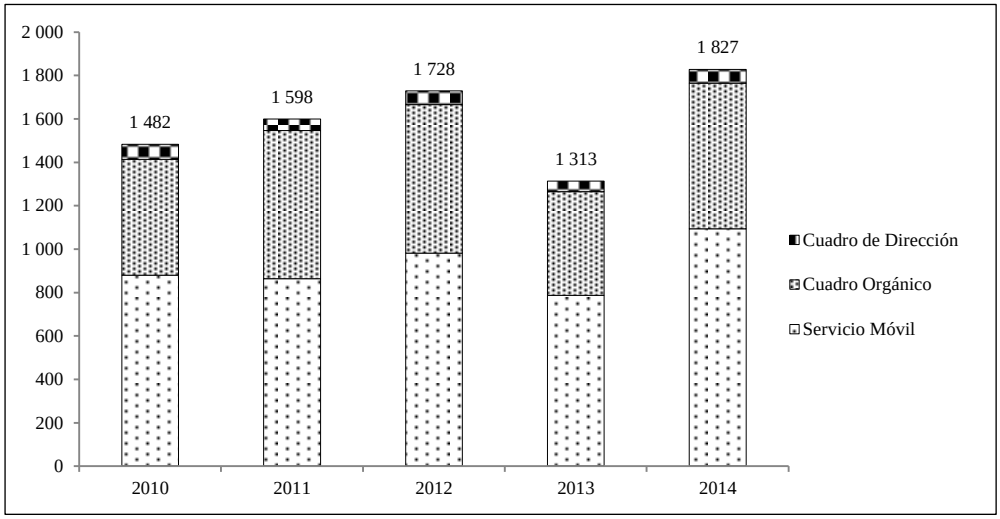
40. De conformidad con la resolución 67/255 de la Asamblea General, la movilidad entraña para el funcionario un cambio o una combinación de cambio en su rol, funciones, departamento o lugar de destino, o su traslado desde la Secretaría a un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas, o desde un organismo, fondo o programa del sistema de las Naciones Unidas a la Secretaría. Sin embargo, como se señaló en informes anteriores, en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) no figura información sobre los roles o funciones de los funcionarios, por lo que en la actualidad no se dispone de datos de referencia para los cambios en las plazas que no entrañen un cambio de lugar de destino[9]. En el gráfico III se indica el número de traslados entre lugares de destino durante un año o más en el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2014. Un traslado entre lugares de destino de un año o más de duración (en adelante “traslado entre lugares de destino”) se registra en el año en que se inicia el traslado y se considera traslado entre lugares de destino cuando se confirma que el

[9] Una vez que el módulo de recursos humanos de Umoja esté plenamente desplegado y estabilizado, será posible hacer un seguimiento de todos los traslados realizados por los funcionarios, incluidos los traslados que no entrañen un cambio de lugar de destino, desde el momento en que los datos sobre el funcionario se volcaron en Umoja.

funcionario ha permanecido en ese lugar de destino durante un año completo (o que tiene un contrato que vence después de un año completo de servicio en ese lugar de destino). Por ejemplo, los traslados de lugar de destino de 2014 engloban todos los traslados que se iniciaron durante el año civil 2014 y con respecto a los cuales se confirmó en 2015 que el funcionario había permanecido en el mismo lugar de destino durante un año o más. Los datos sobre los traslados de 2015 estarán disponibles en noviembre de 2016, una vez que los sistemas de datos estén en condiciones de confirmar que el funcionario de que se trate permanecerá en su nuevo lugar de destino hasta el final de 2015, completando así un año en ese lugar de destino. En cada uno de los últimos cinco años, el personal de contratación internacional ha realizado un promedio de 1.589 traslados entre lugares de destino. En el gráfico IV se indica el número de traslados entre lugares de destino durante un año o más en el período 2010-2014 de los funcionarios pertenecientes a POLNET. Los traslados por red de empleos correspondientes a las otras redes están disponibles previa solicitud.

Gráfico III

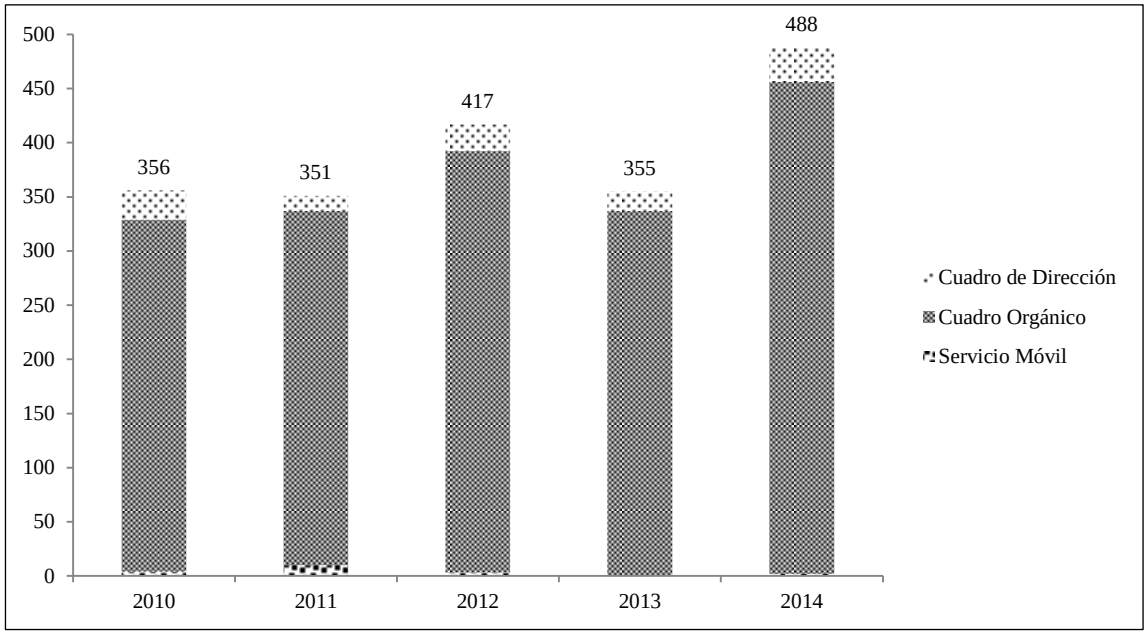
Número de traslados entre lugares de destino durante un año o más correspondientes a funcionarios del Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014



Nota: Se define como traslado a largo plazo aquel cambio de lugar de destino en que el funcionario permanece durante al menos un año en el nuevo lugar de destino. La fuente de la información sobre los traslados es el IMIS; sin embargo, se confirmó con datos del IMIS y Umoja.

Gráfico IV

Número de traslados entre lugares de destino durante un año o más correspondientes a funcionarios del Cuadro de Dirección, el Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil pertenecientes a POLNET, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014



Nota: Se define como traslado a largo plazo aquel cambio de lugar de destino en que el funcionario permanece durante al menos un año en el nuevo lugar de destino. La fuente de la información sobre los traslados es el IMIS; sin embargo, se confirmó con datos del IMIS y Umoja.

41. En el párrafo 8 de la 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. Por consiguiente, y en consonancia con la definición de traslado geográfico utilizada por la Comisión de Administración Pública Internacional[10], el número de traslados entre lugares de destino durante un año o más realizados en 2014 (un total de 1.827) servirá como límite del número de traslados geográficos para 2016. El "grupo" que forma el total de 1.827 traslados geográficos de POLNET en 2016 se dividirá en dos "subgrupos", uno para cada proceso semestral, a fin de asegurar que los funcionarios que participen en cada proceso semestral tengan las mismas oportunidades. Se prevé que el tamaño del subgrupo en cada proceso semestral será

[10] Según la guía sobre el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y las prestaciones conexas publicada en 2013 por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la definición de movilidad con respecto a los arreglos relativos a la movilidad y las condiciones de vida difíciles conlleva la reasignación geográfica de un funcionario de un lugar de destino a otro, por lo general a otro país, durante un período de un año o más (pág. 7).

proporcional al número máximo de traslados geográficos previstos que puedan hacerse durante el proceso. Debería ser posible calcular el número máximo de traslados geográficos que podría derivar de los procesos de selección y traslado lateral durante un determinado ciclo una vez que se publiquen los compendios de vacantes en el marco de movilidad planificada para un proceso semestral dado. Si ese número es menor que el del subgrupo de ese ciclo, no será necesario adoptar ninguna otra medida. Sin embargo, si el número es mayor que el del subgrupo, la junta de la red de empleos correspondiente y la junta superior de examen serán informadas de que sus recomendaciones para la selección y el traslado lateral no podrán exceder las cantidades del subgrupo. Las juntas entonces darán prioridad a los traslados geográficos que contribuyan a la distribución de la carga y al cumplimiento de las prioridades de la Organización y en materia de recursos humanos acordadas al comienzo del ciclo.

42. Los datos sobre traslados entre lugares de destino muestran que estos han tendido a producirse entre lugares de destino de la misma categoría: el 41% de los funcionarios del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil en lugares de destino de categoría H que se trasladaron a otro lugar de destino entre 2010 y 2014 lo hicieron a otro lugar de destino de categoría H; y solo el 11% se trasladó de un lugar de destino de categoría H a uno de categoría E[11]. Además, el 57% de los funcionarios que se trasladaron desde un lugar de destino de categoría E lo hicieron a otro de la misma categoría[12]. Estas cifras, junto con los datos que figuran en el gráfico II sobre el número de funcionarios que han permanecido “estancados” en lugares de destino con condiciones de vida difíciles durante más de cinco años, sirven para confirmar que es necesario mejorar las oportunidades de compartir la carga del servicio en lugares de destino difíciles, que es uno de los principales objetivos del nuevo sistema.

IV. Datos adicionales sobre los costos

43. En esta sección se incluyen datos actualizados sobre los costos directos e indirectos de los traslados y sobre el número de plazas abiertas a candidatos externos y el número de candidatos externos nombrados.

A. Sinopsis: costos directos e indirectos de los traslados

44. Los costos directos de la movilidad, tanto recurrentes como no recurrentes, surgen únicamente cuando los funcionarios cambian de lugar de destino. Los costos recurrentes incluyen la prestación por no reembolso de gastos de mudanza y la prestación por movilidad (para un funcionario que realiza su segundo traslado). Los costos no recurrentes incluyen la prima de traslado, la prima de asignación y los

[11] Un 11% de los funcionarios que se trasladaron desde un lugar de destino de categoría H se fue a un lugar de destino de categoría A, un 19% a un lugar de destino de categoría B, un 11% a un lugar de destino de categoría C y un 5% a un lugar de destino de categoría D.

[12] Un 6% de los funcionarios que se trasladaron desde un lugar de destino de categoría E se fue a un lugar de destino de categoría H, un 2% a un lugar de destino de categoría A, un 10% a un lugar de destino de categoría B, un 12% a un lugar de destino de categoría C y otro 12% a un lugar de destino de categoría D.

gastos de viaje. Los montos efectivos que se pagan dependen de varios factores, como la categoría y el grado del funcionario, el tamaño de su familia, la categoría y designación del lugar de destino al que se traslada, la duración de la asignación y el número de asignaciones anteriores del funcionario. Por lo tanto, cabe esperar que los costos varíen de un año a otro. Cabe señalar a este respecto que los cambios en el conjunto integral de la remuneración en el régimen común, aprobados por la Asamblea General en su resolución 70/244, repercutirán en el monto de los costos directos.

45. Dado que los gastos relacionados con los traslados de personal se contabilizan como gastos comunes de personal, junto con los gastos asociados con la contratación de nuevos funcionarios, resulta difícil desglosar los gastos correspondientes específicamente a la movilidad en los actuales sistemas de datos de la Secretaría. Con Umoja, todas las operaciones se tramitarán y seguirán en un solo sistema con arreglo a un conjunto de procedimientos unificados e integrados, lo que permitirá tener un acceso más integral en las búsquedas de datos.

46. A fin de proporcionar información sobre los costos directos de los traslados entre lugares de destino, la Secretaría analizó los traslados realizados en los años civiles 2011 a 2014 y los pagos conexos[13], lo que permitió obtener el promedio de los costos directos por persona y traslado. El presente informe contiene datos correspondientes a 2014, año en el que se realizaron un total de 1.827 traslados de lugar de destino de personal de contratación internacional (véase el gráfico III), y ofrece un resumen del promedio de los costos directos en el período 2011-2012 y 2013 y 2014 (véase el cuadro 3).

B. Costos directos

1. Costos recurrentes de los traslados realizados en 2014

47. La Secretaría analizó los datos de la nómina de sueldos para obtener información sobre los costos recurrentes correspondientes a los pagos efectuados a los funcionarios que se trasladaron en 2014. Ese año se hicieron pagos a 1.716 funcionarios[14]. Cabe señalar que, debido a las condiciones exigidas para recibir la prestación por movilidad, que requieren que los funcionarios hayan cumplido al menos cinco años consecutivos de servicio anteriores, algunos funcionarios no comenzarán a recibir la prestación resultante de su traslado en 2014 hasta un año después.

48. Los pagos realizados a esos 1.716 funcionarios sumaron 10.780.901,25 dólares, de los cuales 1.602.092,55 dólares se pagaron a funcionarios que habían cambiado de lugar de destino por un traslado entre departamentos, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (es decir, entidades distintas de las entidades sobre el terreno), mientras que 9.178.808,70 dólares se pagaron a funcionarios que se trasladaron hacia o desde misiones sobre el terreno. Los costos recurrentes

[13] Los datos correspondientes a 2015 no están aún disponibles porque el análisis de los costos depende de que se completen los datos sobre los traslados entre lugares de destino.

[14] Un total de 1.827 funcionarios realizaron traslados entre lugares de destino en 2014. De ellos, un total de 397 funcionarios se trasladaron entre entidades distintas de las entidades sobre el terreno y 1.430 funcionarios se trasladaron hacia o desde una misión sobre el terreno.

correspondientes a los pagos efectuados a cada funcionario ascendieron a un promedio de 6.282,58 dólares.

2. Costos no recurrentes de los traslados realizados en 2014

49. También se consolidaron los datos de los registros de viajes del IMIS para obtener el total de los costos no recurrentes relacionados con cambios de lugar de destino por traslados entre departamentos, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales (es decir, entidades distintas de las entidades sobre el terreno) realizados en 2014. En ese año, se realizaron 397 traslados de funcionarios entre entidades distintas de las entidades sobre el terreno; se contabilizaron costos no recurrentes en relación con 292 de ellos. Los costos no recurrentes correspondientes a los traslados realizados en 2014 ascendieron a un total de 11.618.106,68 dólares. El promedio de los costos no recurrentes correspondientes a los pagos efectuados respecto de cada uno de esos 292 funcionarios ascendió a 39.788,04 dólares.

50. Los costos no recurrentes correspondientes a los traslados entre lugares de destino desde o hacia misiones sobre el terreno se registran de manera diferente con una combinación del IMIS, la aplicación Field Support Suite y módulos de los Fundamentos de Umoja (finanzas). Por lo tanto, se aplicó un procedimiento diferente para recopilar información sobre los costos no recurrentes correspondientes a traslados hacia o desde misiones sobre el terreno. Cuando se elaboró el presente informe, se había recabado información de 45 misiones sobre el terreno[15]. Los costos no recurrentes correspondientes a los 638 funcionarios que se trasladaron hacia o desde esas 45 misiones sobre el terreno en 2014 ascendieron a un total de 9.674.694,93 dólares. El promedio de los costos no recurrentes correspondientes a los pagos efectuados respecto de cada uno de esos funcionarios ascendió a 15.164,10 dólares.

3. Resumen de los costos directos

51. Sobre la base de la información suministrada, los costos directos asociados a los traslados entre departamentos, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales en 2014 ascendieron a 13,2 millones de dólares[16] y los costos de los traslados hacia o desde misiones sobre el terreno[17] ascendieron a 18,9 millones de dólares, sumando en total 32,1 millones de dólares. Sin embargo, debido a que algunos funcionarios que se trasladaron en 2014 no recibieron el pago de la prestación por movilidad hasta después de finalizado ese año y a que no fue posible determinar todos los costos no recurrentes de los traslados hacia o desde las misiones sobre el terreno, las cifras correspondientes a 2014 no incluyen todos los costos.

[15] Cabe señalar que en 2014 hubo traslados desde y hacia 45 misiones sobre el terreno. Debido a que algunas misiones se han cerrado y a las limitaciones de tiempo y de recursos, no ha sido posible obtener la información deseada sobre las 45 misiones sobre el terreno.

[16] Presupuesto ordinario, recursos extrapresupuestarios y cuenta de apoyo.

[17] Misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales.

Cuadro 2
Resumen de los costos directos de los traslados realizados entre lugares de destino en 2014
(En millones de dólares de los Estados Unidos)

	Costos recurrentes	*Costos no recurrentes*	*Total*
Funcionarios que se trasladaron entre departamentos u oficinas fuera de la Sede, incluidas las comisiones regionales	1,6	11,6	13,2
Funcionarios que se trasladaron hacia o desde misiones sobre el terreno	9,1	9,7	18,9
Total	**10,7**	**21,3**	**32,1**

52. En el cuadro 3 se presenta una comparación del promedio de los costos directos correspondientes a 2011-2012, 2013 y 2014. La disminución de los costos no recurrentes correspondientes a los funcionarios obedece a una reducción de las sumas que se les pagan en concepto de prima de asignación.

Cuadro 3
Comparación del promedio de los costos directos por persona y traslado, 2011-2012, 2013 y 2014
(En dólares de los Estados Unidos)

	2011-2012 (por año)	*2013*	*2014*
Promedio de los costos no recurrentes correspondientes a los funcionarios que se trasladaron entre departamentos u oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales	48 870	43 745	39 788
Promedio de los costos no recurrentes correspondientes a los funcionarios que se trasladaron hacia o desde misiones sobre el terreno	24 292	17 506	15 164
Promedio del total de costos recurrentes correspondientes a cada funcionario que se trasladó	8 964	9 035	6 283

C. Costos indirectos

53. Como se indica en el párrafo 20 del primer informe anual sobre la movilidad (A/69/190/Add.1), los costos indirectos de la administración del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada se relacionan principalmente con la reconfiguración de la herramienta de la gestión de talentos de Inspira para dar cabida a los nuevos procesos de ocupación de vacantes y de movilidad planificada, y con el establecimiento de equipos de dotación de personal de las redes que proporcionarán todo tipo de apoyo administrativo al sistema.

54. La reconfiguración de Inspira ya ha concluido, aunque la solución de problemas y las actividades de mejoramiento del sistema continuarán hasta principios de 2017. Después de esa fecha, está previsto que, como parte de las funciones previstas en su mandato, la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones se encargue de todas las actividades de mantenimiento, estabilización y actualización del sistema Inspira relacionadas con los nuevos módulos de vacantes y de movilidad planificada. Los costos de la reconfiguración, que obedecen a la contratación temporal de más creadores de aplicaciones, se han sufragado redistribuyendo los recursos existentes de actividades menos urgentes.

55. En el último trimestre de 2015 se creó el primer equipo de dotación de personal para POLNET, la primera red de empleos que entrará en funcionamiento. Los equipos de dotación de personal de las redes son grupos integrados en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que se encargan a tiempo completo de prestar apoyo administrativo sustantivo a los procesos bianuales de dotación de personal. El equipo de dotación de personal de la red POLNET se compone de 14 oficiales de dotación de personal de la red del Cuadro Orgánico, 8 de ellos con conocimientos especializados en materia de dotación de personal y 6 expertos en la materia con experiencia directa sobre la labor sustantiva de la red de empleos correspondiente. Los expertos en la materia, proporcionados por los departamentos y oficinas, serán quienes evalúen principalmente la idoneidad de los candidatos para las vacantes y las plazas en el marco de la movilidad planificada, estableciendo contacto cuando sea necesario con los departamentos y oficinas. También formarán parte del equipo dos funcionarios de apoyo del Cuadro de Servicios Generales. El equipo de dotación de personal de la red POLNET se financia mediante la redistribución temporal de los recursos existentes, incluidos los de los departamentos y oficinas con el mayor número de plazas de la red POLNET. Al 31 de julio de 2016, el equipo de dotación de personal de la red constaba de ocho oficiales de dotación de personal de la red y cinco expertos en la materia del Cuadro Orgánico.

56. En su resolución 70/247 (párr. 97), la Asamblea General instó al Secretario General a que proporcionara, en el contexto de su próximo informe sobre los progresos realizados en relación con la movilidad, la estimación completa y la justificación de las necesidades de recursos financieros en relación con la movilidad en 2016 y 2017, incluidas las solicitudes de todos los traslados geográficos adicionales necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos de la movilidad, con datos pormenorizados sobre los gastos en exceso en concepto de consultores, por valor de 613.300 dólares durante el bienio 2014-2015.

57. Con respecto a los gastos en exceso en concepto de consultores por valor de 613.300 dólares, se llegó a la conclusión de que 552.400 dólares obedecían a gastos de movilidad, mientras que la parte restante correspondía a gastos de consultoría no relacionados con la movilidad. Respecto a los 552.400 dólares, el Secretario General reitera su explicación a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que el exceso de gastos se debió a la utilización de expertos externos para el análisis, la planificación y la implantación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, dado que no se disponía internamente de los conocimientos especializados en relación con el proyecto de movilidad en las esferas de la reconfiguración del instrumento de contratación en

línea de Inspira, la planificación de proyectos, el estudio y la evaluación detallados de los flujos de proceso, y la estructura y la evaluación de los datos.

58. En cuanto a la solicitud de la estimación completa y la justificación de las necesidades de recursos financieros en relación con la movilidad en 2016 y 2017, las siguientes plazas temporarias, financiadas mediante la redistribución de los recursos existentes, se están utilizando para facilitar la movilidad en 2016:

a) Seis plazas temporarias, de las cuales tres son para un período de 6 meses y las otras tres para 12 meses, en la División de Planificación Estratégica y Dotación de Personal, para vigilar la aplicación del primer proceso de dotación de personal; documentar las lecciones aprendidas; determinar las mejores prácticas y las esferas de ajuste para procesos ulteriores en las esferas de la configuración de políticas, procesos y sistemas; poner en marcha el segundo proceso de dotación de personal; elaborar instrumentos de comunicación y realizar actividades de divulgación; y resolver las preguntas de los funcionarios;

b) Dos plazas temporarias en la Sección de Exámenes y Pruebas para elaborar y llevar a la práctica evaluaciones normalizadas;

c) Cuatro plazas temporarias en la Sección de Supervisión del Rendimiento y Presentación de Informes, de las cuales dos se encargarían de integrar en Umoja las necesidades relacionadas con la movilidad y dos de las actividades relacionadas con los datos sobre movilidad y la presentación de informes al respecto;

d) Una plaza temporaria en la División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos para diseñar herramientas para el desarrollo de las perspectivas de carrera.

59. Los gastos de viaje derivados de la primera reunión de la Junta de la Red de Empleos POLNET, que tuvo lugar en Nueva York en mayo de 2016, se sufragaron con cargo a los recursos existentes.

60. En la actualidad se están evaluando las necesidades de recursos en relación con la movilidad en 2017. Si bien se habrán descontinuado varias plazas antes de que acabe 2016, otras continuarán en 2017. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos informará a la Asamblea General sobre las lecciones aprendidas del establecimiento del equipo de dotación de personal de la red y otras cuestiones.

61. No se prevé que en 2016 se necesiten traslados geográficos adicionales para facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la movilidad, dado que no se espera que se alcance el límite del número de traslados geográficos para 2016 (véase el párr. 41). En estos momentos no es posible predecir el número de posibles traslados geográficos en 2017, pues todavía no se sabe cuántos funcionarios participarán en los procesos de movilidad planificada o cuáles serán las posibilidades de colocación. No obstante, se hará todo lo posible por mantenerse dentro del límite fijado por la Asamblea General, que solo se conocerá a finales de 2016, cuando se hayan confirmado todos los traslados realizados en 2015.

62. Es posible que el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada ocasione costos indirectos adicionales en términos de horas-persona de los miembros de los nuevos órganos de dotación de personal. Sin embargo, se prevé que esos costos quedarán compensados con creces por el tiempo que ahorrarán los

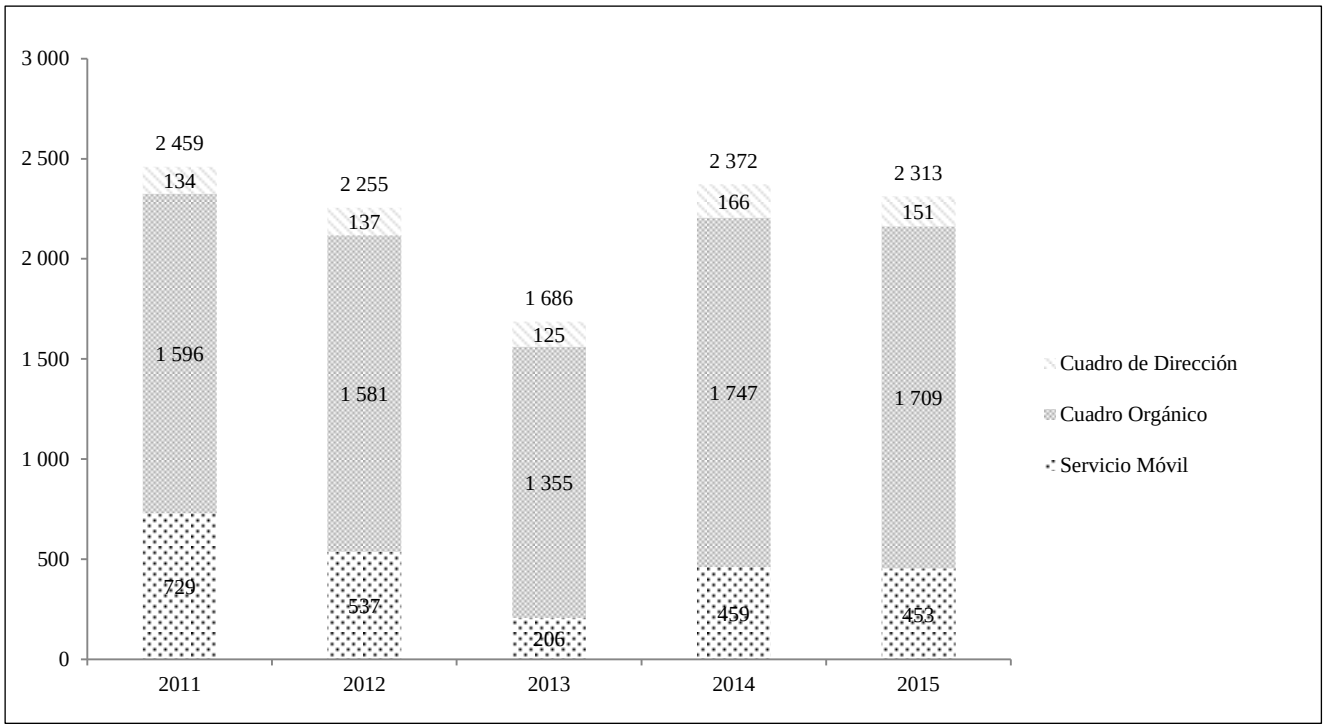
directores de programas, que, gracias a la introducción de las juntas de las redes de empleos y los equipos de dotación de personal de las redes, emplearán mucho menos tiempo en tareas relacionadas con la dotación de personal y podrán dedicar más tiempo a sus esferas de trabajo sustantivas. Los datos de los dos primeros procesos bianuales se analizarán para determinar los efectos reales del sistema en las horas-persona; los resultados se presentarán en el próximo informe sobre los progresos realizados.

V. Contratación externa

A. Número de oportunidades de selección

63. En el gráfico V se proporciona información detallada sobre el número de oportunidades de selección disponibles entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015[18]. El número total de oportunidades disponibles durante ese período fue de 11.085. El número de oportunidades fue diferente de un año a otro, y fluctuó entre 1.686 y 2.459.

Gráfico V
Número de oportunidades de selección, por cuadro de personal, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015



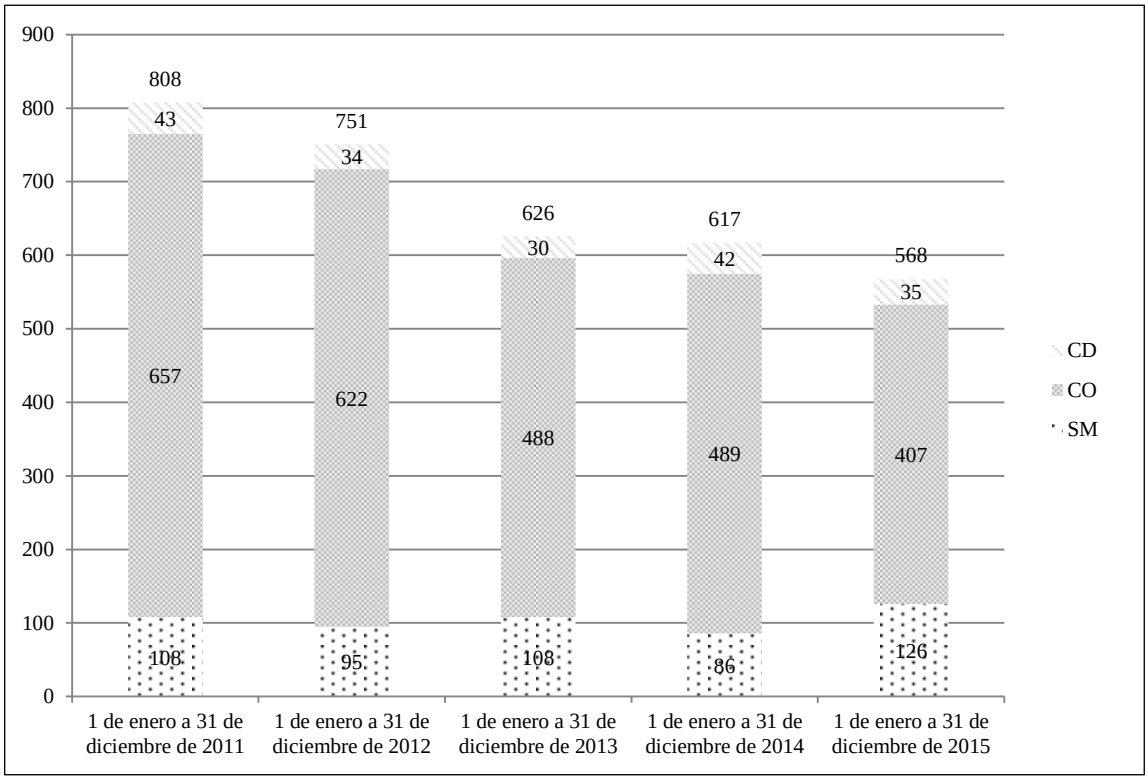
[18] Todos los datos se han armonizado con un período de presentación de informes que coincide con el año civil.

64. La mayoría de las oportunidades (un total de 7.988 de 2011 a 2015, cifra que representó el 72% del número total disponible) se produjeron en el Cuadro Orgánico, que es el cuadro de personal en el que hay más funcionarios sujetos a movilidad. En el Servicio Móvil hubo 2.384 oportunidades, que representaron el 21,5% del número total disponible. En el Cuadro de Dirección hubo 713 oportunidades, que representaron el 6,4% del número total disponible.

B. Número de nombramientos de candidatos externos

65. En el gráfico VI se muestra el número de nombramientos de candidatos externos durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015. El número total de nombramientos de candidatos externos ascendió a 3.370 (entre 606 y 808 anualmente). En el cuadro 4 figura la proporción de nombramientos de candidatos externos, que osciló entre el 26,01% y el 37,13%, en comparación con el total de oportunidades de selección durante el mismo período. El mayor número de nombramientos de candidatos externos, 2.694, se registró en el Cuadro Orgánico; en el Servicio Móvil hubo 525 nombramientos de candidatos externos y en el Cuadro de Dirección, 189.

Gráfico VI
Número de nombramientos de candidatos externos entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015



Cuadro 4
Proporción de nombramientos de candidatos externos respecto del total de oportunidades de empleo

Período	*Total de oportunidades*	*Total de selecciones de candidatos externos*	*Porcentaje de selecciones de candidatos externos respecto del total de oportunidades*
1 de enero a 31 de diciembre de 2011	2 459	808	32,86
1 de enero de a 31 de diciembre de 2012	2 255	751	33,30
1 de enero a 31 de diciembre de 2013	1 686	626	37,13
1 de enero a 31 de diciembre de 2014	2 372	617	26,01
1 de enero a 31 de diciembre de 2015	2 313	606	26,2
Total	**11 085**	**3 408**	**30,74**

VI. Bases de referencia e indicadores para medir los progresos

66. En sus informes anteriores sobre la movilidad, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto destacó la importancia de establecer una base de referencia comparativa viable contra la cual se pudieran medir las tendencias futuras en materia de movilidad (véase A/69/572, párr. 66; y A/70/765, párr. 14). En los párrafos que figuran a continuación se proponen para su examen por la Asamblea General una serie de bases de referencia y algunos posibles indicadores del desempeño.

67. El Secretario General propone medir los efectos del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada en relación con la base de referencia del promedio de traslados de los funcionarios en cada red durante los tres años civiles anteriores a la puesta en marcha de la red con arreglo al nuevo sistema. Se propone utilizar un promedio de tres años como base de referencia para mitigar los efectos del traslado de un mayor número de funcionarios que el habitual en los 12 meses anteriores a la puesta en marcha de su red, un fenómeno esperable, dado que es posible que los funcionarios que alcancen o superen los límites para la permanencia en sus puestos prefieran iniciar su traslado *motu proprio*, solicitando plazas y sometiéndose a procesos de selección en lugar de verse obligados a participar en un proceso de movilidad planificada. En la actualidad, como se ha indicado anteriormente, solo es posible reunir datos sobre los traslados entre lugares de destino. Todavía no están disponibles los datos sobre cambios de plaza que no implican cambios de lugar de destino. Además, como también se ha señalado con anterioridad, no será posible calcular el número de traslados entre lugares de destino realizados por los funcionarios en POLNET en 2015 hasta finales de 2016, cuando pueda confirmarse que los funcionarios que se trasladaron permanecieron en el nuevo lugar de destino por un año. Sin embargo, este número de referencia se incluirá en el próximo informe anual sobre la movilidad, que se deberá presentar a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones.

68. En el mismo sentido, el Secretario General también propone establecer una base de referencia para el costo de los traslados realizados en el marco del nuevo sistema, utilizando el promedio del costo de los traslados realizados por los funcionarios en cada red durante los tres años civiles anteriores a la puesta en marcha de la red. Una vez más, como actualmente no se puede proporcionar la cifra de referencia para POLNET, ya que los datos sobre los costos de los traslados realizados en 2015 aún no están disponibles, esta se incluirá en el próximo informe anual sobre la movilidad.

69. Con respecto a los indicadores del desempeño, el Secretario General recuerda los cinco indicadores aprobados por la Asamblea General en su resolución 68/265 (véase A/68/358, secc. VII, párrs. 59 a 69). Se propone actualizar esos indicadores para que reflejen la situación inmediatamente anterior a la puesta en marcha del nuevo sistema, y presentar los avances realizados cada año como parte del informe anual sobre la movilidad.

70. El indicador 1 es una mayor previsibilidad y estabilidad en la dotación de personal, que se mide comparando las tasas de vacantes para puestos presupuestados en toda la Secretaría y evaluando si dichas tasas se han vuelto más equilibradas en toda la Secretaría debido a un uso más estratégico del personal por parte de las juntas. En el anexo V del presente informe se indica el promedio de las tasas de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las principales oficinas situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, al 31 de diciembre de 2015. En el anexo VI se muestran las cifras correspondientes a las operaciones sobre el terreno al 31 de diciembre de 2015.

71. El indicador 2 es un reparto más equitativo de la carga del servicio en los lugares de destino difíciles. Se medirá haciendo un seguimiento del número de funcionarios que han prestado servicios en lugares de destino de categorías D o E por largos períodos. En el cuadro 5 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 2015, y se indican las metas a largo plazo. Esas metas se han desarrollado sobre la base de la distribución actual del personal en el Cuadro Orgánico, el Cuadro de Dirección y el Servicio Móvil entre los diversos lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

Cuadro 5
Proporción de funcionarios sujetos a movilidad que han pasado más de cinco años en lugares de destino de categoría D o E, al 31 de diciembre de 2015

	Número de funcionarios sujetos a movilidad, al 31 de diciembre de 2015		*Número de funcionarios que prestan servicios en lugares de destino de categoría D o E*		*Número de funcionarios que han pasado cinco o más años en lugares de destino de categoría D o E*		*Porcentaje de funcionarios que prestan servicios en lugares de destino de categoría D o E y que han pasado cinco o más años en lugares de destino de esas categorías*	
Cuadro de personal	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*
Cuadro de Dirección	427	187	57	15	19	6	33	40
Cuadro Orgánico	4 977	3 416	902	339	336	111	37	33
Servicio Móvil	2 752	1 022	1 213	395	600	177	49	45
Total	**8 156**	**4 625**	**2 172**	**749**	**955**	**294**	**44**	**39**

72. El indicador 3 es un aumento del personal directivo superior (P-5, D-1 y D-2) con movilidad geográfica. En el cuadro 6 figura el porcentaje de esos directivos que tenían al menos un traslado geográfico al 31 de diciembre de 2015. Habida cuenta de que, en el nuevo sistema, la movilidad geográfica es un requisito para ascender a las categorías superiores, la meta a largo plazo es que el 100% del personal de las categorías P-5, D-1 y D-2 que ocupe puestos sujetos a rotación y cuente con 5 años de servicios continuos haya tenido movilidad geográfica.

Cuadro 6
Número y proporción de funcionarios de categoría superior que habían o no habían realizado traslados geográficos, al 31 de diciembre de 2015[a]

Categoría	*Personal directivo superior sin traslados geográficos a)*	*Personal directivo superior con uno o más traslados geográficos b)*	*Total a) + b)*	*Proporción de personal directivo superior sin traslados geográficos (porcentaje)*	*Proporción de personal directivo superior con uno o más traslados geográficos (porcentaje)*
D-2	95	48	143	66	34
D-1	236	235	471	50	50
P-5	810	707	1 517	53	47
Total general	**1 141**	**990**	**2 131**	**54**	**46**

[a] En ST/AI/2016/1, secc. I, “traslado geográfico” se define como la prestación de servicios en dos plazas distintas del Cuadro Orgánico en dos lugares de destino diferentes durante un período ininterrumpido de al menos un año en cada plaza, registrado en el sistema establecido oficialmente (Umoja).

73. El indicador 4 es un aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino aptos para familias procedente de un lugar de destino no apto para familias. En el cuadro 7 que figura a continuación se muestra el número total de funcionarios en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014 que fueron asignados a un lugar de destino apto para familias y prestaron

servicios en él durante un año o más, como se confirmó en 2015, y la proporción de funcionarios asignados provenientes de un lugar de destino no apto para familias, así como las metas a largo plazo, que se han establecido sobre la base de la distribución de los funcionarios en lugares de destino aptos y no aptos para familias, al 31 de diciembre de 2014. El propósito de las metas es velar por que la proporción de nombramientos de lugares de destino no aptos para familias a lugares de destino aptos para familias refleje la distribución actual de los funcionarios.

Cuadro 7
Traslados a lugares de destino aptos para familias desde lugares de destino no aptos para familias, 1 de enero a 31 de diciembre de 2014

Cuadro de personal	*Número de funcionarios asignados a un lugar de destino apto para familias*	*Número de funcionarios asignados de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias*	*Porcentaje de funcionarios asignados de un lugar de destino no apto para familias a un lugar de destino apto para familias*	*Meta (porcentaje) para los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias al 31 de diciembre de 2014*
Cuadro de Dirección	59	10	17	19
Cuadro Orgánico	926	161	17	21
Servicio Móvil	97	51	53	71

74. El indicador 5 es un aumento de la proporción de personal asignado a lugares de destino no aptos para familias procedente de un lugar de destino apto para familias. En el cuadro 8 que figura a continuación se muestra el número total de funcionarios en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014 asignados a un lugar de destino no apto para familias y que prestaron servicios en él, y la proporción de personal asignado proveniente de un lugar de destino apto para familias, así como las metas a largo plazo, que se han establecido sobre la base de la distribución de los funcionarios en lugares de destino aptos y no aptos para familias.

Cuadro 8
Traslados a lugares de destino no aptos para familias desde lugares de destino aptos para familias, 1 de enero a 31 de diciembre de 2014

Cuadro de personal	*Número de funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias*	*Número de funcionarios asignados de un lugar de destino apto para familias a un lugar de destino no apto para familias*	*Porcentaje de funcionarios asignados de un lugar de destino apto para familias a un lugar de destino no apto para familias*	*Meta (porcentaje) para los funcionarios en lugares de destino aptos para familias al 31 de diciembre de 2014*
Cuadro de Dirección	47	18	38	81
Cuadro Orgánico	644	231	36	79
Servicio Móvil	655	234	36	29

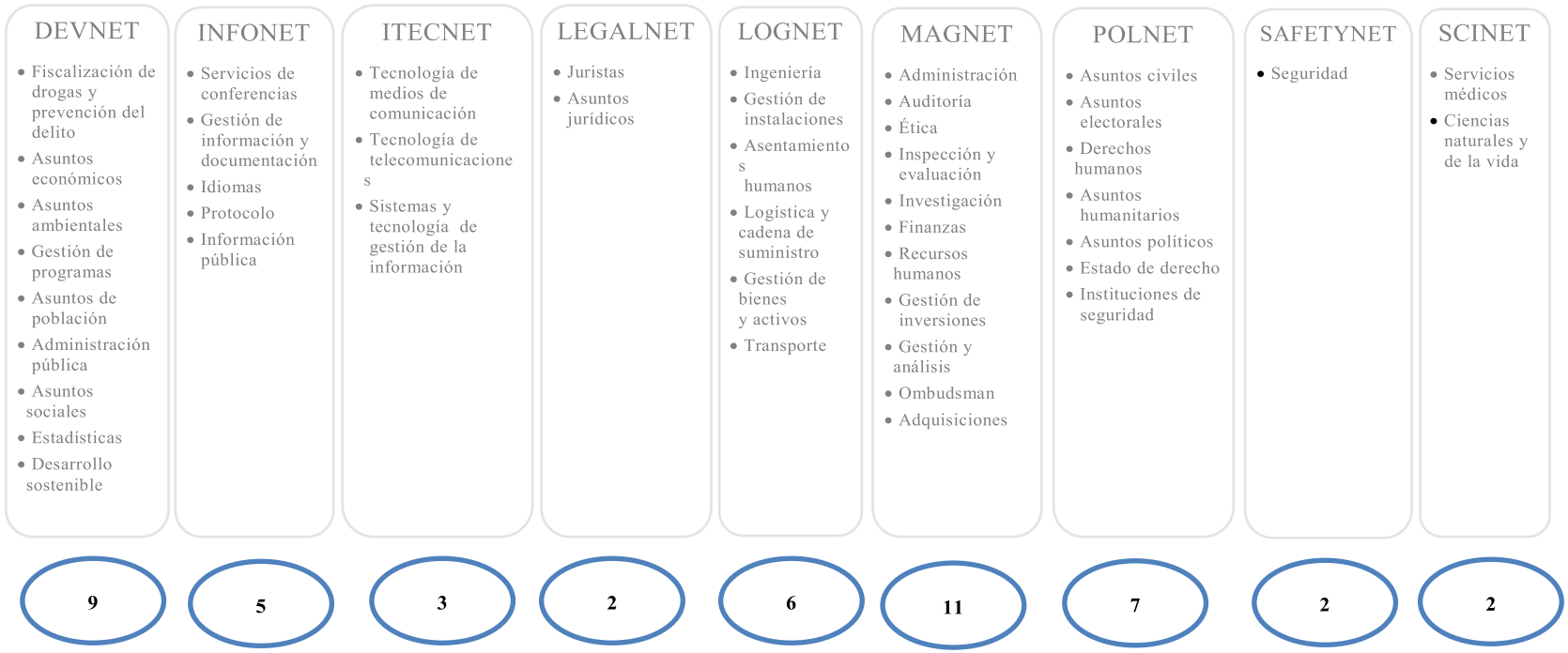
VII. Medidas que se solicitan a la Asamblea General

75. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe, en particular de la entrada en funcionamiento de la segunda red de empleos, ITECNET, prevista para el 1 de enero de 2017. También se solicita a la Asamblea que apruebe la propuesta, descrita en el párrafo 22, de reducir el plazo de publicación de las vacantes de 60 a 30 días, con arreglo al sistema de selección de personal y movilidad planificada, y la propuesta detallada en el párrafo 30 de permitir que las plazas vacantes en los lugares de destino de las categorías B, C, D y E se incluyan en un proceso de movilidad planificada.

Anexo I

Nueva configuración de las redes de empleos

Nueve redes compuestas por 47 familias de empleos



Abreviaturas: DEVNET, Asuntos económicos, sociales y de desarrollo; INFONET, Información pública y gestión de conferencias; ITECNET, Tecnología de la información y las telecomunicaciones; LEGALNET, Asuntos jurídicos; LOGNET, Logística, transporte y cadenas de suministro; MAGNET, Gestión y administración; POLNET, Asuntos políticos, de paz y humanitarios; SAFETYNET, Seguridad interna; SCINET, Ciencias.

Anexo II

Vacantes residuales del primer proceso semestral de movilidad planificada para POLNET en 2016

Plaza núm.	*Nivel*	*Título*	*Oficina/ departamento*	*Emplazamiento*
Trámite de personal #210314	P-5	Asesor Superior de Protección de la Mujer	UNMISS	Juba
Trámite de personal #210276	P-5	Oficial Superior de Derechos Humanos	UNAMID	El Fasher
Trámite de personal #210260	P-4	Oficial de Asuntos Humanitarios	OCAH	Bunia
Trámite de personal #210305	P-4	Oficial de Asuntos Humanitarios	UNAMI	Baghdad
Trámite de personal #210306	P-4	Oficial de Planificación de la Misión	UNAMA	Kabul
Trámite de personal #210250	P-3	Oficial de Asuntos Humanitarios	OCAH	Maradi
Trámite de personal #210284	P-3	Oficial de Derechos Humanos	ACNUDH	Túnez
Trámite de personal #210226	P-3	Observador Electoral	UNAMA	Faizabad
Trámite de personal #210248	P-3	Oficial de Derechos Humanos	UNAMID	El Geneina

Abreviaturas: OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la Secretaría; ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; UNAMA, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNAMID, Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur; UNMISS, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur.

Anexo III

Anuncios publicados en el primer proceso semestral para llenar vacantes de POLNET en 2016

Categoría	*Vacante núm.*	*Denominación del cargo*	*Denominación del cargo*	*Tipo*
D-1	16-POL-DPA-59120-B-NEW YORK (R)	Jefe de Servicio, Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación para puesto de categoría D
D-1	16-HRI-UNSOM-59002-B-MOGADISHU (M)	Jefe de Servicio, Derechos Humanos	Mogadiscio	Contratación para puesto de categoría D
D-2	16-HRI-OHCHR-60671-B-GENEVA (R)	Director, División de Operaciones sobre el Terreno y Cooperación Técnica	Ginebra	Contratación para puesto de categoría D
D-2	16-POL-UNOG-59375-B-GENEVA (R)	Director, Asuntos Políticos (Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme)	Ginebra	Contratación para puesto de categoría D
D-2	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59330-B-NAIROBI (M)	Director, Asuntos Políticos	Nairobi	Contratación para puesto de categoría D
D-2	16-POL-DPA-59103-B-NEW YORK (R)	Director, Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación para puesto de categoría D
P-2	16-HRI-MONUSCO-58919-F-BENI (M)	Oficial Adjunto de Protección Infantil	Beni	Contratación a partir de la lista de preselección
P-2	16-POL-MONUSCO-58121-F-KINSHASA (M)	Oficial Adjunto de Asuntos Políticos	Kinshasa	Contratación a partir de la lista de preselección
P-2	16-POL-MONUSCO-58023-F-KINSHASA (M)	Oficial Adjunto de Asuntos Políticos	Kinshasa	Contratación a partir de la lista de preselección
P-2	16-POL-MINUSMA-57362-R-TOMBOUCTOU (M)	Analista de Información Adjunto, Asuntos Políticos	Tombuctú	Contratación estándar
P-2	16-SEI-MINUSMA-57201-F-KIDAL (M)	Oficial Adjunto de Desarme, Desmovilización y Reintegración (DDR)	Kidal	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-UNAMI-59118-F-BAGHDAD (M)	Oficial de Derechos Humanos	Bagdad	Contratación a partir de la lista de preselección

Categoría	*Vacante núm.*	*Denominación del cargo*	*Denominación del cargo*	*Tipo*
P-3	16-POL-UNSOM-58985-F-GAROOWE (M)	Oficial de Asuntos Políticos	Garoowe	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-UNAMID-58924-F-ED DA'EIN (M)	Oficial de Derechos Humanos	Ed Da'ein	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-POL-MONUSCO-58922-F-KINSHASA (M)	Analista de Información, Asuntos Políticos	Kinshasa	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-UNAMID-58895-F-EL FASHER (M)	Oficial de Derechos Humanos	El Fasher	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-UNSOM-58845-F-MOGADISHU (M)	Oficial de Derechos Humanos	Mogadiscio	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-UNSOM-58844-F-MOGADISHU (M)	Oficial de Derechos Humanos	Mogadiscio	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-MONUSCO-58814-F-KANANGA (M)	Oficial de Derechos Humanos	Kananga	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-MONUSCO-58803-F-GOMA (M)	Oficial de Derechos Humanos	Goma	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-POL-DPA-58597-R-NEW YORK(G)	Oficial de Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación estándar
P-3	16-SEI-MONUSCO-58528-F-KINSHASA (R)	Oficial de Reforma del Sector de la Seguridad	Kinshasa	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-HRI-OHCHR-58319-R-GENEVA (R)	Oficial de Derechos Humanos	Ginebra	Contratación estándar
P-3	16-HRI-OHCHR-58280-R-TEGUCIGALPA (X)	Oficial de Derechos Humanos	Tegucigalpa	Contratación estándar
P-3	16-POL-DPKO-58278-R-NEW YORK (X)	Oficial de Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación estándar
P-3	16-HRA-OCHA-58033-R-NEW YORK (O)	Oficial de Asuntos Humanitarios	Nueva York	Contratación estándar

Categoría	*Vacante núm.*	*Denominación del cargo*	*Denominación del cargo*	*Tipo*
P-3	16-CIV-MONUSCO-58028-F-GOMA (M)	Oficial de Asuntos Civiles	Goma	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-POL-UNIOGBIS-57778-R-BISSAU (X)	Auxiliar Especial, Asuntos Políticos	Bissau	Contratación estándar
P-3	16-POL-ODA-57733-R-GENEVA (X)	Oficial de Asuntos Políticos	Ginebra	Contratación estándar
P-3	16-HRI-OHCHR-57597-R-DOHA(G)	Oficial de Derechos Humanos	Doha	Contratación estándar
P-3	16-HRI-MINUSMA-57287-F-GAO (M)	Oficial de Protección Infantil	Gao	Contratación a partir de la lista de preselección
P-3	16-POL-DPA-57276-R-NEW YORK(G)	Oficial de Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación estándar
P-4	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59410-F-NAIROBI (M)	Auxiliar Especial, Asuntos Políticos	Nairobi	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-POL-UNOCA-59409-R-LIBREVILLE (M)	Oficial de Asuntos Políticos (Electoral)	Libreville	Contratación estándar
P-4	16-HRI-UNAMID-59114-F-NYALA (M)	Oficial de Derechos Humanos	Nyala	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-POL-DPKO-59010-R-NEW YORK (R)	Oficial de Consolidación de la Paz	Nueva York	Contratación estándar
P-4	16-ROL-MINUSCA-58992-F-BANGUI (M)	Oficial de Asuntos Penitenciarios	Bangui	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-POL-UNOCA-58920-R-LIBREVILLE (M)	Oficial de Asuntos de Género	Libreville	Contratación estándar
P-4	16-HRI-UNAMID-58915-F-EL FASHER (M)	Oficial de Derechos Humanos	El Fasher	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58841-R-SANA'A (M)	Oficial de Desarme, Desmovilización y Reintegración	Sana'a	Contratación estándar
P-4	16-HRA-OCHA-58837-R-NEW YORK	Oficial de Asuntos Humanitarios	Nueva York	Contratación estándar

Categoría	*Vacante núm.*	*Denominación del cargo*	*Denominación del cargo*	*Tipo*
P-4	16-HRI-MONUSCO-58809-F-KINSHASA (M)	Oficial de Derechos Humanos	Kinshasa	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-ROL-MONUSCO-58596-F-GOMA (M)	Oficial de Asuntos Judiciales	Goma	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-HRI-OHCHR-58569-R-SANTIAGO (R)	Oficial de Derechos Humanos	Santiago	Contratación estándar
P-4	16-HRI-OHCHR-58321-R-GENEVA (X)	Oficial de Derechos Humanos	Ginebra	Contratación estándar
P-4	16-CIV-MONUSCO-58030-F-BENI (M)	Oficial de Asuntos Civiles	Beni	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-POL-UNAMID-57909-R-EL FASHER (M)	Auxiliar Especial del Representante Especial Conjunto (P-4)	El Fasher	Contratación estándar
P-4	16-POL-DPKO-57874-R-NEW YORK (R)	Oficial de Enlace	Nueva York	Contratación estándar
P-4	16-POL-DPKO-57870-R-NEW YORK (R)	Oficial de Asuntos de Género	Nueva York	Contratación estándar
P-4	16-HRI-UNSMIL-57841-R-TUNIS (M)	Oficial de Derechos Humanos (dos plazas)	Túnez	Contratación estándar
P-4	16-ROL-UNIOGBIS-57788-F-BISSAU (X)	Oficial de Asuntos Judiciales	Bissau	Contratación a partir de la lista de preselección
P-4	16-POL-DPA-57444-R-NEW YORK (X)	Oficial de Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación estándar
P-4	16-HRI-OHCHR-57281-R-GENEVA (O)	Oficial de Derechos Humanos	Ginebra	Contratación estándar
P-4	16-HRI-MINUSMA-57202-R-GAO (M)	Oficial de Protección de Civiles	Gao	Contratación estándar
P-5	16-POL-MONUSCO-59327-R-KINSHASA (M)	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Kinshasa	Contratación estándar
P-5	16-POL-UNSOS-59225-F-MOGADISHU (M)	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Mogadiscio	Contratación a partir de la lista de preselección
P-5	16-POL-DPA-59105-R-NEW YORK (R)	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Nueva York	Contratación estándar

Categoría	*Vacante núm.*	*Denominación del cargo*	*Denominación del cargo*	*Tipo*
P-5	16-POL-UNAMID-58990-F-EL FASHER (M)	Asesor Superior de Protección de la Mujer	El Fasher	Contratación a partir de la lista de preselección
P-5	16-POL-UNSOM-58843-F-MOGADISHU (M)	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Mogadiscio	Contratación a partir de la lista de preselección
P-5	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58840-R-SANA'A (M)	Oficial Superior de Reforma del Sector de la Seguridad	Sana'a	Contratación estándar
P-5	16-HRI-UNIOGBIS-57949-F-BISSAU (M)	Oficial Jefe de Derechos Humanos	Bissau	Contratación a partir de la lista de preselección
P-5	16-POL-DPKO-57946-R-NEW YORK (R)	Oficial Superior de Asuntos de Género	Nueva York	Contratación estándar
P-5	16-CIV-MINUSMA-57855-R-KIDAL (M)	Oficial Superior de Asuntos Civiles	Kidal	Contratación estándar
P-5	16-POL-UNSMIL-57801-R-TUNIS (M)	Auxiliar Especial, Asuntos Políticos	Túnez	Contratación estándar
P-5	16-SEI-UNIOGBIS-57796-F-BISSAU (X)	Oficial Superior de Reforma del Sector de la Seguridad	Bissau	Contratación a partir de la lista de preselección
P-5	16-POL-MINUSMA-57448-R-BAMAKO (M)	Oficial Superior de Asuntos de Género	Bamako	Contratación estándar

Anexo IV

Plazas cubiertas al margen del proceso semestral de dotación de personal, al 31 de julio de 2015

Departamento	*Categoría*	*Plaza*	*Emplazamiento*	*Sección de la instrucción administrativa ST/AI/2016/1*	*Justificación*
DAP	D-2	Director, Asuntos Políticos	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Aumento del personal
DAP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos, Auxiliar Especial	Misión Política Especial, el Yemen	24	Emergencia humanitaria
DAP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos	División del Oriente Medio y Asia Occidental	24	Emergencia humanitaria
DAP	P-2	Oficial de Asuntos Políticos	División del Oriente Medio y Asia Occidental	24	Aumento del personal
DAP	P-5	Oficial Superior de Asuntos Políticos	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Puesta en marcha
DAP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos (cinco plazas)	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Puesta en marcha
DAP	P-3	Oficial de Asuntos Políticos	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Puesta en marcha
DAP	P-3	Oficial de Coordinación	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Puesta en marcha
DAP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos (tres plazas)	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Aumento del personal
DAP	P-3	Oficial de Asuntos Políticos (dos plazas)	División de Asuntos del Consejo de Seguridad	3.2	Aumento del personal
DAP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos (dos plazas)	DAP	3.2	Aumento del personal
DAP	P-3	Oficial de Asuntos Políticos (dos plazas)	DAP	3.2	Aumento del personal
DAP	P-5	Oficial Superior de Asuntos Políticos	DAP	3.2	Aumento del personal
DAP	P-5	Asesor Superior de Asuntos de Género	DAP	3.2	Aumento del personal
DAP	D-2	Director, Asuntos Políticos	DAP, División de Políticas y Mediación	3.2	Aumento del personal

Departamento	*Categoría*	*Plaza*	*Emplazamiento*	*Sección de la instrucción administrativa ST/AI/2016/1*	*Justificación*
DOMP	P-2	Oficial Adjunto de Asuntos Políticos	División de Asia, el Oriente Medio, Europa y América Latina	24	Aumento del personal
DOMP	P-5	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos	Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-3	Oficial de Asuntos Políticos	Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-5	Oficial Superior de Asuntos Políticos	Ginebra/Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-4	Oficial de Asuntos Políticos	Ginebra/Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-3	Oficial de Asuntos Políticos	Ginebra/Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-5	Oficial Superior de Derechos Humanos	Damasco	3.2	Aumento del personal
DOMP	P-4	Oficial de Derechos Humanos	Damasco	3.2	Aumento del personal
DPT/DAAT	P-5	Oficial Superior de Planificación	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-5	Oficial Superior de Planificación de la Misión	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-3	Oficial de Planificación de la Misión	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-5	Jefes de Oficinas Regionales (ocho plazas)	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-4	Auxiliar Especial	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-3	Auxiliar Especial	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-4	Analista de Información, Asuntos Políticos	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
DPT/DAAT	P-4	Oficial de Enlace	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha

Departamento	*Categoría*	*Plaza*	*Emplazamiento*	*Sección de la instrucción administrativa ST/AI/2016/1*	*Justificación*
DPT/DAAT	P-3	Oficial de Enlace	Misión de las Naciones Unidas en Colombia	3.2	Puesta en marcha
ACNUDH	P-5	Oficial Superior de Derechos Humanos/Jefe de Oficina	Oficina Regional para Asia Sudoriental del ACNUDH	24	Supresión del puesto
OACP	P-4	Oficial de Consolidación de la Paz	Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	3.2	Aumento del personal

Abreviaturas: DAP, Departamento de Asuntos Políticos; DOMP, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; DPT/DAAT, División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; OACP, Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz.

Anexo V

Tasas de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Sede, las principales oficinas situadas fuera de la Sede y las comisiones regionales, al 31 de diciembre de 2015

		Tasa de vacantes (porcentaje)	*Núm. de puestos aprobados*
Oficina principal[a]			
	Viena	5,7	176
	Ginebra	4,7	1 115
	Nairobi	9,6	213
	Nueva York	8,4	2 148
Total, oficinas principales		**6,9**	**3 652**
Comisión regional			
	Comisión Económica para África	12,2	239
	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	11,3	194
	Comisión Económica para Europa	3,4	125
	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	9,8	217
	Comisión Económica y Social para Asia Occidental	6,2	119
Total, comisiones regionales		**8,6**	**894**

[a] Promedio hasta el 31 de diciembre de 2015.

Anexo VI

Tasas de vacantes en el Servicio Móvil, el Cuadro Orgánico y categorías superiores en operaciones sobre el terreno a 31 de diciembre de 2015

Selección de misiones y oficinas[a]	*Tasa de vacantes (porcentaje)*	*Núm. de puestos aprobados*
Grupo temático I: Enviados especiales y personales y asesores especiales del Secretario General		
Asesor Especial del Secretario General sobre Myanmar	25,0	5
Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	15,8	14
Asesor Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio	10,0	10
Enviado Personal del Secretario General para el Sáhara Occidental	50,0	2
Enviado Especial del Secretario General para la aplicación de la resolución 1559 (2004) del Consejo de Seguridad	0	3
Representante de las Naciones Unidas en las Deliberaciones Internacionales de Ginebra	0	7
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	29,4	51
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sudán y Sudán del Sur	40,0	5
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen	8,7	23
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Sahel	7,7	13
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	21,0	19
Grupo temático II: equipos y grupos de expertos encargados de vigilar la aplicación de las sanciones y grupos afines		
Grupo de Supervisión para Somalia y Eritrea	0	2
Grupo de Expertos sobre Côte d’Ivoire	0	1
Grupo de Expertos sobre la República Democrática del Congo	0	1
Grupo de Expertos sobre el Sudán	100,0	1
Grupo de Expertos sobre la República Popular Democrática de Corea	0	4
Grupo de Expertos sobre la República Islámica del Irán	0	4
Grupo de Expertos sobre Libia	0	2
Grupo de Expertos sobre la República Centroafricana	0	2
Grupo de Expertos sobre el Yemen	50,0	6
Equipo de Apoyo Analítico y Vigilancia de las Sanciones establecido en virtud de la resolución 1526 (2004) del Consejo de Seguridad relativa al Estado Islámico en el Iraq y el Levante (EIIL) (Da’esh), Al-Qaida y los talibanes y personas y entidades asociadas	8,0	12
Apoyo al Comité del Consejo de Seguridad establecido en virtud de la resolución 1540 (2004) relativa a la no proliferación de las armas de destrucción en masa	0	5
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	5,7	43

Selección de misiones y oficinas[a]	*Tasa de vacantes (porcentaje)*	*Núm. de puestos aprobados*
Grupo temático III: oficinas políticas, oficinas de apoyo a la consolidación de la paz y oficinas integradas		
Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental (UNOWA)	4,0	25
Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau (UNIOGBIS)	13,0	64
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia (UNSOM)	23,0	135
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central (CRNUDPAC)	0	8
Apoyo de las Naciones Unidas a la Comisión Mixta Camerún-Nigeria (CMCN)	10,0	10
Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano (OCENUL)	15,8	19
Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central (UNOCA)	11,0	19
Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia (UNSMIL)	15,8	165
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán (UNAMA)	15,0	398
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq (UNAMI)	17,8	375
Misiones de mantenimiento de la paz		
Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO)	5,1	89
Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA)	27,2	715
Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí (MINUSMA)	17,8	738
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH)	12,6	351
Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO)	15,0	909
Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID)	17,8	929
Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS)	6,8	44
Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP)	2,0	33
Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL)	6,4	275
Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei (UNISFA)	20,6	155
Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL)	12,7	398
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK)	10,3	116
Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur (UNMISS)	14,9	908
Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (ONUCI)	15,2	358
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia (UNSOA)	11,7	273
Otros		
Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia) (BLNU)	12,0	125
Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda) (CRSE)	19,3	135
Cuenta de apoyo	10,7	1 006

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