



# Asamblea General

Distr. general  
5 de abril de 2013  
Español  
Original: inglés

## Sexagésimo séptimo período de sesiones

Tema 135 del programa

### Gestión de los recursos humanos

#### Informe de la Quinta Comisión

*Relator:* Sr. Justin **Kisoka** (República Unida de Tanzania)

#### I. Introducción

1. En su segunda sesión plenaria, celebrada el 21 de septiembre de 2012, la Asamblea General, por recomendación de la Mesa, decidió incluir en el programa de su sexagésimo séptimo período de sesiones el tema titulado “Gestión de los recursos humanos” y asignarlo a la Quinta Comisión.

2. La Quinta Comisión examinó el tema en sus sesiones 15ª y 27ª, celebradas los días 21 de noviembre de 2012 y 28 de marzo de 2013. Las declaraciones y observaciones formuladas durante el examen del tema por la Comisión constan en las actas resumidas pertinentes (A/C.5/67/SR.15 y 27).

3. Para su examen del tema, la Quinta Comisión tuvo ante sí los siguientes documentos:

a) Informe del Secretario General sobre las enmiendas del Reglamento del Personal (A/67/99 y Corr.1);

b) Informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012 (A/67/171 y Corr.1);

c) Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/67/306);

d) Informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable (A/67/324);

e) Informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos: en pos de una fuerza de trabajo global, dinámica y adaptable; movilidad (A/67/324/Add.1);



f) Informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/67/329);

g) Informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas (A/67/329/Add.1);

h) Informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/67/545);

i) Notas del Secretario General por las que transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del Servicio Médico en el sistema de las Naciones Unidas (A/66/327) y las observaciones formuladas por él y por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto (A/66/327/Add.1);

j) Notas del Secretario General por las que transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre las relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas (A/67/136) y las observaciones formuladas por él y por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto (A/67/136/Add.1);

k) Notas del Secretario General por las que transmite el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (A/67/337) y las observaciones formuladas por él y por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto (A/67/337/Add.1).

## **II. Examen del proyecto de resolución A/C.5/67/L.29**

4. En su 27ª sesión, celebrada el 28 de marzo, la Comisión tuvo ante sí un proyecto de resolución titulado “Gestión de los recursos humanos” (A/C.5/67/L.29), presentado por el Presidente de la Comisión tras la celebración de consultas oficiosas coordinadas por el representante de México.

5. En la misma sesión, la Comisión aprobó el proyecto de resolución A/C.5/67/L.29 sin someterlo a votación (véase el párr. 7).

6. Tras la aprobación del proyecto de resolución, formularon declaraciones para explicar sus respectivas posiciones los representantes de la República Islámica del Irán y la Federación de Rusia (véase A/C.5/67/SR.27).

### III. Recomendación de la Quinta Comisión

7. La Quinta Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe el siguiente proyecto de resolución:

#### Gestión de los recursos humanos

*La Asamblea General,*

*Recordando* los Artículos 8, 97, 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas,

*Recordando también* sus resoluciones 49/222 A y B, de 23 de diciembre de 1994 y 20 de julio de 1995, 51/226, de 3 de abril de 1997, 52/219, de 22 de diciembre de 1997, 52/252, de 8 de septiembre de 1998, 53/221, de 7 de abril de 1999, 55/258, de 14 de junio de 2001, 57/305, de 15 de abril de 2003, 58/296, de 18 de junio de 2004, 59/266, de 23 de diciembre de 2004, 59/287, de 13 de abril de 2005, 60/1, de 16 de septiembre de 2005, 60/254, de 8 de mayo de 2006, 60/260, de 8 de mayo de 2006, 61/244, de 22 de diciembre de 2006, 61/276, sección VIII, de 29 de junio de 2007, 62/238, sección XXI, de 22 de diciembre de 2007, 62/248, de 3 de abril de 2008, 63/250, de 24 de diciembre de 2008, 63/271, de 7 de abril de 2009, 65/247, de 24 de diciembre de 2010, y 66/234, de 24 de diciembre de 2011, su decisión 67/552, de 24 de diciembre de 2012, y sus demás resoluciones y decisiones sobre la cuestión,

*Habiendo examinado* los informes pertinentes sobre la gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General<sup>1</sup> y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto<sup>2</sup>,

*Habiendo examinado también* los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen del Servicio Médico en el sistema de las Naciones Unidas<sup>3</sup>, sobre las relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas<sup>4</sup> y sobre la gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas<sup>5</sup>, así como las notas del Secretario General por las que se transmiten sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación a ese respecto<sup>6</sup>,

1. *Reafirma* que el personal de las Naciones Unidas es un activo inestimable de la Organización y encomia su contribución a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas;

2. *Rinde homenaje* a la memoria de todos los funcionarios que perdieron la vida al servicio de la Organización;

3. *Hace suyas* las conclusiones y recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto<sup>2</sup>, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

<sup>1</sup> A/67/99 y Corr.1, A/67/171 y Corr.1, A/67/324 y Add.1, A/67/329 y Add.1 y A/67/306.

<sup>2</sup> A/67/545.

<sup>3</sup> A/66/327.

<sup>4</sup> A/67/136.

<sup>5</sup> A/66/337.

<sup>6</sup> A/66/327/Add.1, A/67/136/Add.1 y A/67/337/Add.1.

## **I**

### **Reforma de la gestión de los recursos humanos**

4. *Pone de relieve* la importancia fundamental que reviste la reforma de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas como contribución al fortalecimiento de la eficiencia y la eficacia de la Organización y de la administración pública internacional, y reafirma su compromiso de poner en práctica esas reformas;

5. *Reafirma* su apoyo a la integridad y la independencia de la administración pública internacional;

6. *Observa* la diversidad de iniciativas de reforma de la gestión de los recursos humanos que la Organización ha emprendido desde que la Asamblea General aprobó sus resoluciones 63/250 y 65/247, y reconoce que mediante la aplicación continuada de las iniciativas de reforma, la Organización estará en mejores condiciones de adaptarse a un entorno variable y con exigencias, en que la integración y la armonización sentarán las bases para lograr mejoras a más largo plazo de la productividad y un entorno de trabajo más adecuado, lo que a su vez facilitará a la Organización el cumplimiento de sus mandatos;

7. *Insta* al Secretario General a que vele por que se tenga en cuenta la experiencia adquirida en la aplicación de reformas anteriores a la hora de formular nuevas propuestas;

8. *Destaca* que esas iniciativas deben guiarse por decisiones de la Asamblea General;

9. *Solicita* al Secretario General que presente un informe sobre los progresos en la aplicación de las reformas en curso de la gestión de los recursos humanos, entre otras las aprobadas en sus resoluciones 63/250 y 65/247 y en la presente resolución, en la parte principal de su sexagésimo noveno período de sesiones, procurando en particular determinar si esas reformas están produciendo los beneficios esperados y otras eficiencias y mejoras concretas;

10. *Destaca* la importancia de asegurar la coherencia entre las diversas iniciativas existentes en materia de gestión de los recursos humanos a fin de aumentar su eficiencia y eficacia y evitar duplicaciones y contradicciones;

11. *Solicita* al Secretario General que asegure que las propuestas presentadas para que las examine la Asamblea General sean lo más detalladas y completas posible y vayan más allá de la determinación de principios generales, dirección general y elementos clave;

12. *Recuerda* el párrafo 67 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y solicita al Secretario General que trabaje con las entidades competentes no pertenecientes a la Secretaría, según corresponda, para enmendar todos los arreglos de servicios administrativos a fin de asegurar que la Secretaría, como entidad administradora, no pueda ser considerada financieramente responsable de las decisiones administrativas adoptadas por las entidades empleadoras;

13. *Reafirma* que el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos debe reflejar que la consideración primordial en el empleo del personal y en la determinación de las condiciones de servicio es la necesidad de asegurar el

más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniéndose debidamente en cuenta que el personal ha de contratarse sobre la base geográfica más amplia posible, y solicita al Secretario General que le presente una propuesta al respecto que incluya los criterios relacionados con el desempeño;

14. *Solicita* al Secretario General que vele por que todas las instrucciones administrativas y demás instrucciones internas relativas a los recursos humanos, así como a todas las aplicaciones informáticas conexas, sean plenamente conformes con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

15. *Pone de relieve una vez más* que un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional es esencial para que la gestión de los recursos humanos sea eficaz, y solicita al Secretario General que redoble sus esfuerzos por asegurar su estricta aplicación;

16. *Solicita* al Secretario General que tome medidas correctivas en relación con la responsabilidad de los segundos superiores jerárquicos respecto de la calidad y la realización a tiempo de las evaluaciones de la actuación profesional;

17. *Observa* los esfuerzos del Secretario General por mejorar el sistema de evaluación de la actuación profesional con arreglo a lo dispuesto en la sección IV, párrafo 42, de su resolución 65/247, y expresa preocupación por las deficiencias detectadas en el actual sistema de sanciones para los casos de actuación profesional insatisfactoria, que podrían tener efectos adversos en la productividad y menoscabar la capacidad de la Secretaría para ejecutar los mandatos que le confió la Asamblea General;

18. *Observa también* que las mejoras en el sistema de evaluación de la actuación profesional deben ser diseñadas y ejecutadas exclusivamente por el Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización, sin perjuicio de la función que compete a la Asamblea General;

19. *Solicita* al Secretario General que vele por una integración sin tropiezos entre Inspira y Umoja a fin de lograr un sistema eficiente, amplio y que responda a las necesidades de la gestión de los recursos humanos en la Organización;

20. *Acoge con beneplácito* los esfuerzos del Secretario General por atender las necesidades de aprendizaje y perfeccionamiento de manera eficaz en función del costo, y lo alienta a que tome medidas adicionales a este respecto, en particular proporcionar la capacitación pertinente, y solicita que, en su sexagésimo noveno período de sesiones, la informe en ese sentido en el contexto del próximo informe sinóptico;

21. *Solicita* al Secretario General que promueva el aprendizaje por vía electrónica a fin de proporcionar igualdad de acceso a la capacitación para los funcionarios, teniendo en cuenta que dicha modalidad de aprendizaje representa una manera flexible y eficaz de impartir algunos tipos de capacitación;

22. *Recuerda* que en su resolución 63/250, la Asamblea General aprobó un nuevo marco contractual, consistente en nombramientos temporarios, de plazo fijo y continuos, y que en su resolución 65/247, decidió sobre las modalidades para otorgar los nombramientos continuos, incluidos los criterios de elegibilidad;

23. *Lamenta* los lentos progresos generales logrados hasta la fecha en el otorgamiento de contratos continuos, al tiempo que hace notar los avances

realizados en la elaboración del marco jurídico y la promulgación de los pormenores del régimen de nombramientos continuos, y acoge con beneplácito la creación de un instrumento electrónico en Inspira para prestar apoyo a la administración de este tipo de nombramientos;

24. *Solicita* al Secretario General que acelere el examen del nivel de los límites máximos de puestos y la aplicación regular del régimen de nombramientos continuos;

25. *Reitera su solicitud* de que el Secretario General la informe sobre la aplicación del régimen de nombramientos continuos en el contexto de su siguiente informe sobre la reforma de los recursos humanos;

26. *Reafirma* la independencia judicial del sistema de administración de justicia, recuerda la sección II, párrafo 21, de su resolución 63/250 y la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, y reafirma también que la renovación o conversión de contratos de plazo fijo debe seguir estrictamente las disposiciones previstas en la sección II, párrafo 21, de su resolución 63/250 y la cláusula 4.5 del Estatuto del Personal;

27. *Reconoce* que la planificación de la fuerza de trabajo se debería considerar un proceso continuo, que las necesidades de personal de la Organización están sujetas a mandatos y que el Secretario General dispone de margen para prever las necesidades futuras de personal de los principales grupos ocupacionales, incluso el número de funcionarios y los conocimientos especializados necesarios;

28. *Recuerda* los párrafos 12 y 13 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y subraya que es necesario contar con un sistema de planificación de la fuerza de trabajo amplio y sólido como componente clave de la gestión de los recursos humanos, en particular en lo que respecta a los marcos para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, que pueden contribuir a la planificación de las necesidades a largo plazo de la Organización;

29. *Pone de relieve* que incumbe al personal directivo la responsabilidad de asegurar la aplicación de las políticas relativas a la salud y el bienestar del personal, en particular en los lugares de destino sobre el terreno, y subraya la importancia de integrar ese elemento en los marcos existentes de rendición de cuentas;

30. *Recuerda* su resolución 65/247, en la que solicitó al Secretario General que la informase sobre los esfuerzos realizados para comprender y aplicar mejor los principios de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y una fuerza de trabajo flexible en toda la Secretaría;

31. *Alienta* al Secretario General a que siga tomando medidas positivas a ese respecto, entre otras, fomentar una mayor comprensión entre el personal directivo de los beneficios de autorizar, cuando proceda, el trabajo a distancia, políticas favorables a la familia y arreglos de trabajo más flexibles y las prácticas de trabajo más eficaces que esos arreglos pueden facilitar, teniendo debidamente en cuenta la necesidad de supervisar sus efectos en el desempeño del personal y la importancia de asegurar que el acceso de los Estados Miembros a la Secretaría siga sin verse afectado;

## II Contratación y dotación de personal

32. *Solicita* al Secretario General que, en el contexto de las reformas en curso de la gestión de los recursos humanos y los proyectos de transformación institucional, siga asegurando que durante el proceso de contratación se dé un trato igual a los candidatos con niveles educativos equivalentes, teniendo plenamente en cuenta que en los Estados Miembros existen distintos sistemas educativos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará en la Organización;

33. *Acoge con beneplácito* que el portal de desarrollo profesional de las Naciones Unidas incluya material útil para los candidatos externos cuando presenten solicitudes para cubrir vacantes, y solicita al Secretario General que tome medidas adicionales al respecto a fin de promover oportunidades para candidatos externos;

34. *Observa con gran preocupación* que sigue sin alcanzarse el objetivo de llenar un puesto en 120 días, destaca la importancia de llenar los puestos de manera oportuna, y en este contexto, solicita al Secretario General que investigue los motivos de las demoras en cada etapa del proceso de selección y contratación del personal y la informe en su sexagésimo noveno período de sesiones sobre los resultados de esa labor, incluso presentando propuestas de medidas adecuadas para resolver los problemas detectados;

35. *Reafirma* la necesidad de respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, reafirma también el uso de idiomas de trabajo adicionales en lugares de destino concretos, con arreglo a los mandatos pertinentes, y, a ese respecto, solicita al Secretario General que asegure que en los anuncios de vacantes se especifique la necesidad de conocer cualquiera de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, a menos que las funciones del puesto exijan el uso de un idioma de trabajo concreto;

36. *Confirma* que la contratación de candidatos aprobados del programa para jóvenes profesionales se realizará en la categoría P-1 o P-2, dependiendo de las cualificaciones de los candidatos de que se trate, los requisitos de la descripción de los puestos de trabajo conexos y la disponibilidad de puestos;

37. *Hace suyo* el arreglo estipulado en el párrafo 46 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, por el que los funcionarios que son nacionales de un país que participa en el concurso nacional de contratación o programa para jóvenes profesionales pueden presentarse al concurso o programa como candidatos externos si cumplen los requisitos necesarios (el denominado procedimiento “de G a N”) y expresa la esperanza de que el programa para jóvenes profesionales y el procedimiento de “G a N” aumente la representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;

38. *Observa* que se ha implantado el programa para jóvenes profesionales y solicita al Secretario General que siga de cerca sus logros en pos de una mayor representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados;

39. *Solicita* al Secretario General que continúe proporcionando una capacitación adecuada y efectiva a los jóvenes profesionales, teniendo en cuenta el

importante papel que desempeña el programa para jóvenes profesionales para aumentar la representación geográfica de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y asegurar el rejuvenecimiento continuado de la Secretaría;

40. *Pone de relieve* que los candidatos que se presenten al examen del programa para jóvenes profesionales no deberían tener ventajas ni desventajas debido a la ubicación geográfica del lugar donde se realice el examen;

41. *Solicita* al Secretario General que realice un examen amplio del método y el formato del examen del programa para jóvenes profesionales, incluidas sus consecuencias financieras, garantizando al mismo tiempo la igualdad de condiciones para candidatos de todas las partes del mundo, a fin de asegurar que se realiza de la manera más eficiente, efectiva y equitativa posible, y la informe al respecto con propuestas concretas en su sexagésimo noveno período de sesiones;

42. *Solicita también* al Secretario General que redoble los esfuerzos por llegar a posibles candidatos del programa para jóvenes profesionales de países participantes y que reúnan las condiciones;

43. *Expresa seria preocupación* por que siguen sin alcanzarse progresos hacia el logro de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, y reitera su solicitud al Secretario General de que redoble los esfuerzos para lograr el objetivo de la paridad de género en la Secretaría y seguir de cerca su cumplimiento;

### III

#### **Evaluación amplia del sistema de distribución geográfica**

44. *Reitera* que el principio de distribución geográfica equitativa en la composición de la Secretaría no contradice la consideración primordial que rige la contratación de los funcionarios, a saber, asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, enunciada en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas;

45. *Recuerda* la sección IX, párrafo 17, de de su resolución 63/250 y el párrafo 63 de su resolución 65/247;

46. *Recuerda también* el párrafo 54 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, lamenta, en ese sentido, que el Secretario General una vez más no haya presentado propuestas sobre un examen amplio del sistema de límites convenientes, y solicita al Secretario General que le presente propuestas, a más tardar en su sexagésimo noveno período de sesiones, a fin de establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa en relación con los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario;

47. *Recuerda además* el párrafo 64 de su resolución 65/247, y reitera sus solicitudes al Secretario General de que le presente propuestas para aumentar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría y la informe al respecto en su sexagésimo noveno período de sesiones;

48. *Solicita* al Secretario General que presente trimestralmente, en HR Insight, datos sobre la representación de los países en desarrollo en la Secretaría, a fin de aumentar el alcance de los datos, en la medida de lo posible;



49. *Recuerda* el párrafo 65 de su resolución 65/247 y el párrafo 17 de su resolución 66/265, de 21 de junio de 2012, en los que solicitó al Secretario General que intensificara sus esfuerzos para asegurar que los países que aportan contingentes estén debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, teniendo en cuenta su contribución a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, y que informase al respecto en el contexto del proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014;

#### IV

#### Movilidad

50. *Recuerda* las resoluciones en que expresó su apoyo a la movilidad del personal en la Organización, y toma nota de los esfuerzos que realizó el Secretario General para presentar a la Asamblea General su propuesta de marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera;

51. *Acoge con beneplácito* el compromiso del Secretario General de elaborar una política de movilidad planificada para asegurar que la Organización sea más capaz de desempeñar los mandatos diversos y complejos encomendados por los Estados Miembros;

52. *Observa* la intención del Secretario General de introducir una política de movilidad planificada comenzando con una etapa de preparación de dos años, seguida de un período de aplicación gradual, a partir del 1 de enero de 2015, y reconoce que ello está sujeto a decisiones ulteriores y a la aprobación de la Asamblea General;

53. *Observa también* que el objetivo general del marco para la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios propuesto por el Secretario General es crear una fuerza de trabajo mundial, dinámica y adaptable a fin de cumplir efectivamente los mandatos encomendados por los Estados Miembros y fomentar los conocimientos y capacidades del personal;

54. *Recuerda* el párrafo 19 de su resolución 65/247 y el Artículo 101 de la Carta, reafirma el principio de no discriminación contra la contratación externa, y destaca la importancia de asegurar oportunidades para que se considere a candidatos externos en la selección y contratación a fin de evitar la posibilidad de limitar la capacidad de la Organización para seleccionar a los mejores candidatos a partir de una base geográfica lo más amplia posible, sin perjuicio de cualquier medida adicional que se considere necesaria para la movilidad efectiva de los funcionarios existentes, teniendo en cuenta el principio antes mencionado;

55. *Recuerda también* los párrafos 19 a 21 del informe del Secretario General<sup>7</sup> y el párrafo 84 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, observa a este respecto que el alcance de la política de movilidad todavía no se ha determinado, y solicita al Secretario General que continúe ajustando el alcance del marco de movilidad propuesto, sobre la base de las propuestas actuales y teniendo en cuenta el perfil profesional de las Naciones Unidas;

---

<sup>7</sup> A/67/324/Add.1.

56. *Decide* que 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;

57. *Solicita* al Secretario General que le presente para examinarlo, a más tardar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe amplio a fin de ajustar todavía más la política de movilidad propuesta, que debería incluir, entre otras, las siguientes elementos:

a) Datos históricos exactos y fiables sobre las pautas de movilidad del personal;

b) Un análisis detallado de los efectos del marco de movilidad en el sistema de selección y contratación, incluida la contratación externa, así como opciones que puedan mitigar cualquier posible efecto negativo al respecto;

c) El número y la configuración previstos de las juntas de las redes de empleos y los paneles para casos especiales, sus roles precisos, las funciones y la autoridad de los oficiales de dotación de personal de la red, de los representantes del personal y el mandato, el reglamento y las directrices operacionales de las juntas de las redes de empleos, teniendo en cuenta la función del Secretario General como más alto funcionario administrativo de la Organización, y el mantenimiento y preservación de la autoridad de la administración para tomar una decisión final sobre las recomendaciones relativas a la colocación y las medidas al respecto, así como mecanismos claros para asegurar la rendición de cuentas de las juntas de redes de empleos, los directores de contratación y el Secretario General, incluso en cuestiones relativas a la distribución geográfica equitativa para cumplir los parámetros de contratación en materia de gestión de los recursos humanos establecidos por la Carta de las Naciones Unidas y la Asamblea General, así como para desempeñar los mandatos;

d) Los criterios que utilizará el grupo de dificultades especiales para conceder exenciones de reasignación;

e) Un análisis de las repercusiones del marco de movilidad para la paridad entre los géneros, en particular para las mujeres de países en desarrollo, incluido un plan para lograr el objetivo del equilibrio de género;

f) Una lista completa del número y tipo de plazas que no estarán sujetas a rotación;

g) Un análisis amplio de las consecuencias administrativas y financieras previstas, incluidos los costos directos e indirectos, de la política de movilidad para todos los lugares de destino a mediano plazo, incluidos los costos de capacitación, teniendo en cuenta las pautas de movilidad actuales y en el pasado inmediato, las pautas probables de movilidad basadas en el número total de funcionarios que estarán sujetos a la política y la planificación de la fuerza de trabajo;

h) Una estrategia de retención de los conocimientos institucionales, así como un análisis de los efectos que podrían tener en la ejecución de los mandatos el aumento del movimiento y la posible salida de funcionarios, teniendo en cuenta los efectos de los límites máximos y mínimos de ocupación de puestos;

i) Indicadores y metas clave del desempeño cuantificables para los objetivos, como se establece en el marco, incluido un reparto más equitativo de la carga de trabajo y la igualdad de oportunidades para el personal internacional en los lugares de destino con condiciones difíciles y los lugares de destino donde hay sedes;

j) Un análisis del posible efecto de la política de movilidad propuesta en la distribución geográfica del personal;

k) Una evaluación de la carga de trabajo que podría generarse para el sistema de administración de justicia de la Organización de existir reclamaciones relacionadas con la política de movilidad, y propuestas para limitar cualquier carga de esa índole, teniendo en cuenta las obligaciones y responsabilidades derivadas de los arreglos contractuales existentes;

58. *Toma nota* del párrafo 111 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto;

59. *Solicita* al Secretario General que detalle y le presente, en su sexagésimo octavo período de sesiones, además del marco propuesto, una alternativa que, entre otras cosas, incorpore incentivos y enfoques revisados que promuevan la movilidad geográfica, en especial en grupos profesionales orientados al terreno;

## V

### Composición de la Secretaría

60. *Reitera su solicitud* al Secretario General de que siga esforzándose por lograr una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y asegurar que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías de la Secretaría, incluso en la categoría de director y categorías superiores;

61. *Recuerda* el párrafo 45 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y solicita al Secretario General que la informe al respecto, en el contexto de su informe sinóptico, en su sexagésimo noveno período de sesiones;

62. *Reitera* que el Secretario General tiene que asegurar que el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad sea la consideración primordial para la contratación de los funcionarios, teniendo debidamente en cuenta el principio de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3 de la Carta de las Naciones Unidas;

63. *Destaca* que los contratos con una remuneración de 1 dólar al año solo deben otorgarse en circunstancias excepcionales y limitarse a nombramientos de alto nivel, y solicita al Secretario General que prepare directrices sobre el uso de esos contratos, de forma análoga a las establecidas para los nombramientos con arreglo a contratos de servicios efectivos, y la informe al respecto en el contexto de su siguiente informe sinóptico, en la parte principal de su sexagésimo noveno período de sesiones;

64. *Solicita* al Secretario General que informe periódicamente a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto el otorgamiento de contratos de 1 dólar al año y la creación de todos los puestos y plazas de categoría D-1 y superiores, que son financiados con cargo a los fondos extrapresupuestarios para personal temporario o con contratos de servicios efectivos y para los que no se

requiere la aprobación de un órgano intergubernamental, y que la informe al respecto en el contexto de su informe sobre la composición de la Secretaría;

65. *Solicita también* al Secretario General que le presente las necesidades de personal proporcionado por los gobiernos en las propuestas presupuestarias pertinentes, espera con interés la publicación de directrices para la contratación de personal proporcionado por los gobiernos, y solicita además al Secretario General que la informe al respecto;

66. *Recuerda* que en 2011 se introdujo el nuevo sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos, y solicita al Secretario General que supervise estrechamente de acerca las tendencias relativas al género y la representación geográfica a fin de tomar medidas correctivas, según proceda, y que la informe al respecto en su sexagésimo noveno período de sesiones;

## **VI**

### **Consultores**

67. *Reitera su preocupación* por el aumento en la utilización de consultores, especialmente para las actividades básicas de la Organización, destaca que la utilización de consultores debe regirse por las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la sección VIII de su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, y que los consultores deben proceder de la base geográfica más amplia posible, y solicita al Secretario General que haga el mayor uso posible de la capacidad interna y que, en su sexagésimo noveno período de sesiones, la informe de las medidas adoptadas en ese sentido;

68. *Reitera* que en los ámbitos en que se contraten o vuelvan a contratar consultores con frecuencia durante períodos superiores a un año, el Secretario General, según sea necesario, debería presentar propuestas para el establecimiento de puestos e informarla al respecto en su sexagésimo noveno período de sesiones;

69. *Solicita* al Secretario General que determine en qué esferas, funciones y actividades sustantivas, de haberlas, se contrata o vuelve a contratar a consultores por períodos superiores a un año, y la informe al respecto en su sexagésimo noveno período de sesiones, incluyendo los gastos totales realizados;

## **VII**

### **Relaciones entre el personal y la administración**

70. *Reconoce* la importancia de su interacción oficiosa continuada con los representantes del personal en cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos;

71. *Solicita* al Secretario General que revise el boletín del Secretario General sobre el Comité del Personal y la Administración<sup>8</sup>, con arreglo al reglamento del personal en vigor;

---

<sup>8</sup> ST/SGB/2011/6.

**VIII****Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva**

72. *Observa con preocupación* la acumulación de casos disciplinarios atrasados existente y que muchos casos disciplinarios no se han resuelto en un plazo razonable, y a este respecto, insta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos por concluir los casos disciplinarios de manera oportuna y resolver lo antes posible los casos atrasados pendientes;

**IX****Actividades de la Oficina de Ética**

73. *Observa con aprecio* las contribuciones de la Oficina de Ética para promover el más alto grado de ética e integridad entre los funcionarios de la Organización;

74. *Observa con satisfacción* la tendencia positiva a participar en la iniciativa de divulgación voluntaria de información financiera, en especial entre el personal directivo superior, e insta al Secretario General a que aliente a los oficiales superiores que todavía no hayan divulgado públicamente un resumen de sus bienes a que lo hagan lo antes posible;

75. *Observa* la intención del Secretario General de emprender un examen amplio de la política existente para proteger a la Organización contra las represalias, y le solicita que acelere la elaboración de modalidades al respecto y la informe sobre el particular en su sexagésimo noveno período de sesiones;

**X****Otros asuntos**

76. *Confía* en que el Secretario General cumpla los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas respecto a la adjudicación y terminación de contratos de empleo en la Secretaría;

77. *Solicita* al Secretario General que la informe sobre las mejoras realizadas en el proceso para denunciar casos de conducta indebida, determinar los hechos y resolver situaciones derivadas de casos de conducta indebida, en relación con, entre otras, las siguientes cuestiones:

a) El vínculo entre la política administrada por la Oficina de Ética y los diversos mecanismos jurisdiccionales, disciplinarios, de supervisión y de solución de controversias de la Organización;

b) Los mecanismos internos para denunciar los casos de conducta indebida, incluida la vía jerárquica;

c) Los mecanismos externos para denunciar casos de conducta indebida que no forman parte de las divisiones.