



Asamblea General

Distr. general
10 de enero de 2017

Septuagésimo primer período de sesiones
Tema 139 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 23 de diciembre de 2016

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/71/638/Add.1)]

71/263. 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 [42/220 A](#), de 21 de diciembre de 1987, [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, [58/285](#), de 8 de abril de 2004, [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, [60/238](#), de 23 de diciembre 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, [66/234](#), de 24 de diciembre de 2011, [67/255](#), de 12 de abril de 2013, [68/252](#), de 27 de diciembre de 2013, [68/265](#), de 9 de abril de 2014, [70/244](#), de 23 de diciembre de 2015, y [70/286](#), de 17 de junio de 2016, su decisión 70/553 B, de 1 de abril de 2016, y todas sus otras resoluciones y decisiones pertinentes,

Habiendo examinado los informes pertinentes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos presentados a la Asamblea General¹ y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto²,

Habiendo examinado también los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre la planificación de la sucesión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas³ y sobre la utilización de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas⁴, así como las observaciones del Secretario General y de la Junta

¹ [A/71/186](#), [A/71/257](#), [A/71/258](#), [A/71/323](#) y Add.1 y 2, [A/71/334](#) y [A/71/360](#) y Add.1.

² [A/71/557](#).

³ [A/71/393](#).

⁴ [A/70/685](#).



de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al respecto⁵,

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 Presupuesto², con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

I

Reforma de la gestión de los recursos humanos

4. *Pone de relieve* la importancia fundamental de 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 esta reforma;

5. *Solicita* al Secretario General que siga modernizando, racionalizando e integrando las estructuras y funciones de la gestión de los recursos humanos de la Organización, teniendo en cuenta los beneficios previstos, la eficiencia lograda y la experiencia adquirida en la aplicación de reformas anteriores, y que presente propuestas detalladas para examinarlas en su septuagésimo tercer período de sesiones;

6. *Subraya* la necesidad de contar con un sistema de planificación de la fuerza de trabajo amplio y sólido como componente clave de la gestión de los recursos humanos, reconoce los progresos realizados y solicita al Secretario General que intensifique sus esfuerzos para desarrollar una fuerza de trabajo y una propuesta de planificación amplia y eficaz de la fuerza de trabajo y la sucesión, y que la informe al respecto en su septuagésimo tercer período de sesiones;

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

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

9. *Reafirma* lo dispuesto en la cláusula 4.2 del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, y decide mantener el criterio de estatus geográfico

⁵ [A/71/393/Add.1](#) y [A/70/685/Add.1](#).

en el sistema de selección del personal como uno de los elementos fundamentales para asegurar el equilibrio geográfico en cada categoría de puestos sujetos a distribución geográfica;

10. *Reafirma también* la necesidad de respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, reafirma además el uso de idiomas de trabajo adicionales en lugares de destino concretos, con arreglo a su mandato, y, a este 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;

11. *Reconoce* que la interacción de las Naciones Unidas con la población local en el terreno es esencial y que los conocimientos de idiomas constituyen un elemento importante de los procesos de selección y capacitación, y, en consecuencia, afirma que el correcto dominio del idioma oficial o los idiomas oficiales que se hablen en el país de residencia debe tenerse en cuenta como una ventaja adicional en esos procesos;

12. *Observa con grave preocupación* que el objetivo del plazo de 120 días para llenar un puesto no se ha cumplido, y solicita al Secretario General que investigue los motivos de los retrasos en cada etapa de los procesos de selección y contratación de personal, incluidas las etapas de recomendación del candidato y de aprobación por el órgano central de examen, y solicita al Secretario General que incluya en el próximo informe sinóptico que ha de presentarle en su septuagésimo tercer período de sesiones una estrategia integral para alcanzar el objetivo del plazo de 120 días para contratar personal establecido por la Asamblea;

13. *Toma nota* de los párrafos 36 y 84 del informe de la Comisión Consultiva, decide reducir de 60 a 45 días el período estándar de publicación de los anuncios de vacantes de puestos específicos para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con carácter provisional y como fase experimental, decide mantener en examen esta medida y solicita al Secretario General que detalle todas las repercusiones de esta en su próximo informe sinóptico;

14. *Pone de relieve* 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;

15. *Solicita* al Secretario General que examine su propuesta de sustituir el actual examen con texto general con una prueba genérica de las capacidades cognitivas y sociales y que presente un análisis detallado al respecto en su próximo informe sinóptico;

16. *Toma nota* del párrafo 41 del informe de la Comisión Consultiva y hace suya la propuesta del Secretario General⁶ de ampliar a tres años el plazo en que los candidatos que hayan superado las pruebas pueden permanecer en la lista del programa para jóvenes profesionales;

17. *Reitera su solicitud* al Secretario General de que siga esforzándose por asegurar el logro de una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y por asegurar también que la distribución geográfica del personal sea lo más amplia posible en todos los departamentos, oficinas y categorías de la Secretaría, incluso en

⁶ [A/71/323](#), párr. 52 d).

la categoría de Director y categorías superiores, y le solicita que informe al respecto en su próximo informe sinóptico;

18. *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 aportaban contingentes estuvieran debidamente representados en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno de la Secretaría, teniendo en cuenta su contribución a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, y solicita al Secretario General que informe al respecto en el 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 2017 y el 30 de junio de 2018;

19. *Expresa suma preocupación* por el lento avance hacia la consecución del objetivo del equilibrio cuantitativo entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en los puestos de categoría superior, de adopción de decisiones y sobre el terreno, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta;

20. *Acoge con beneplácito* la intención del Secretario General de aplicar una estrategia integral para intensificar los esfuerzos encaminados a lograr una mayor representación de las mujeres en la Secretaría, en particular en altos cargos directivos, incluso mediante políticas activas de contratación y retención, y solicita al Secretario General que en su próximo informe sinóptico presente información actualizada sobre los avances realizados en el logro del objetivo del equilibrio entre los géneros, incluso sobre la representación adecuada de las mujeres de los países en desarrollo, como cuestión prioritaria, y sobre la forma en que los administradores han rendido cuentas de su contribución al logro de la metas de género;

21. *Reitera* que los objetivos generales de un sistema de gestión de la actuación profesional son medir el desempeño, recompensar el buen desempeño y abordar la cuestión de la actuación profesional insatisfactoria de manera creíble y eficaz y ser de fácil comprensión para el personal y la administración, y solicita al Secretario General que redoble sus esfuerzos para asegurar que se aplique en toda la Organización un marco más perfeccionado de gestión de la actuación profesional, especialmente en los niveles de gestión y dirección, que cuente con la capacitación y la orientación adecuadas;

22. *Observa* que la distribución actual de las calificaciones no es un reflejo exacto de la actuación profesional en la Organización, y solicita al Secretario General que analice la eficacia de las mejoras del sistema, las pautas y tendencias en los índices de finalización de las evaluaciones, la distribución de las calificaciones y la participación en la capacitación en materia de gestión de la actuación profesional, e informe al respecto en su próximo informe sinóptico;

23. *Observa también* la creación de una estrategia de promoción del aprendizaje y las perspectivas de carrera destinada a apoyar al personal ofreciéndole oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento, en particular para la mejora de la capacidad de gestión y del liderazgo dentro de la Organización;

24. *Recuerda* el párrafo 56 de su resolución [70/244](#), y alienta al Secretario General a que redoble los esfuerzos para asegurar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y ofrecer oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera, que son elementos importantes para motivar y retener al personal;

25. *Recuerda también* el párrafo 68 del informe de la Comisión Consultiva, y solicita al Secretario General que realice un análisis más amplio de los posibles costos y beneficios, y que informe al respecto en su próximo informe sinóptico;

II

Movilidad

26. *Toma nota* de los progresos logrados en la puesta en práctica del primer proceso de movilidad planificada para el personal de la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios (POLNET), de su resultado y del carácter preliminar de las conclusiones y enseñanzas extraídas de las que ha dado cuenta el Secretario General⁷, y aguarda con interés que continúe aplicándose dicho sistema, aprobado en su resolución 68/265;

27. *Solicita* al Secretario General que realice un nuevo análisis y que la informe al respecto en su septuagésimo segundo período de sesiones, a fin de aprovechar plenamente los beneficios de la movilidad, como la reducción de la duración del proceso de contratación, una fuerza de trabajo dinámica y el logro de una distribución equitativa de la carga del servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles;

28. *Insta* al Secretario General a que asegure la cooperación necesaria entre los departamentos y oficinas afines en la aplicación del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada, y le solicita que la informe al respecto en su próximo informe sobre los progresos realizados;

29. *Solicita* al Secretario General que en su próximo informe sobre los progresos realizados proporcione información detallada sobre su propuesta de incluir en el sistema de movilidad planificada plazas vacantes en los lugares de destino B, C, D y E;

30. *Reafirma su solicitud* al Secretario General de que vele por que se dé un trato equitativo a todos los funcionarios en el contexto de la lista de reserva para la reasignación de puestos y plazas en el marco de la movilidad planificada;

31. *Solicita* al Secretario General que asegure la aplicación coherente y transparente de los criterios para posibles aplazamientos o exenciones de los requisitos de movilidad;

III

Evaluación de los límites convenientes

32. *Observa con preocupación* que el Secretario General no ha presentado una propuesta para efectuar un examen amplio del sistema de límites convenientes y, a este respecto, solicita al Secretario General que le presente, a más tardar en su septuagésimo tercer período de sesiones, propuestas para un examen amplio del sistema de límites convenientes, incluso mediante la retención o la ampliación del número de base actual de puestos del Cuadro Orgánico, con el fin de establecer un instrumento más eficaz para asegurar una distribución geográfica equitativa en la Secretaría en relación con todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario;

⁷ A/71/323/Add.1.

IV

Composición de la Secretaría

33. *Observa con preocupación* la tendencia ascendente en la estructura de categorías de la Secretaría y el número relativamente bajo de puestos de categorías inferiores, y solicita al Secretario General que adopte medidas concretas para revertir esta tendencia, entre ellas una revisión de todos los puestos existentes en las categorías de Director, Secretario General Adjunto y Subsecretario General, con miras a determinar las posibles funciones y responsabilidades superpuestas y reducir el número total de puestos en esas categorías, y que informe al respecto en su próxima solicitud presupuestaria;

34. *Reitera su preocupación* por el aumento de 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](#), 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 la informe, en su septuagésimo tercer período de sesiones, de las medidas adoptadas a ese respecto;

35. *Acoge con beneplácito* el programa de pasantías de las Naciones Unidas, y solicita al Secretario General que vele por que este contribuya a la consecución de los objetivos de las Naciones Unidas y a la experiencia de aprendizaje de los participantes;

V

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

36. *Reconoce* la importancia de que haya prácticas de investigación de alto nivel dentro de la Organización y, a este respecto, solicita al Secretario General que siga mejorando los procedimientos de investigación y que dé cuentas al respecto en su próximo informe;

37. *Solicita* al Secretario General que concluya sin más dilaciones la preparación de una instrucción administrativa sobre cuestiones disciplinarias y la publique, como cuestión prioritaria, a más tardar el 31 de diciembre de 2016, y que la informe al respecto en su septuagésimo tercer período de sesiones;

VI

Enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal

38. *Aprueba* las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal y hace notar las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el informe del Secretario General⁸, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

39. *Toma nota* del párrafo 129 del informe de la Comisión Consultiva con respecto a la ampliación del alcance de la regla 9.9 *b*) para abarcar otros tipos de faltas de conducta graves;

⁸ [A/71/258](#).

40. *Solicita* al Secretario General que en el contexto de su próximo informe proporcione información sobre las repercusiones que tendría en las actividades de investigación la enmienda a la regla 10.4 del Reglamento del Personal;

41. *Decide* que la nueva regla 3.20 del Reglamento del Personal propuesta para aplicar el nuevo incentivo para la contratación aprobado en el párrafo 53 de su resolución 70/244 quede enunciada de la siguiente manera:

Podrá realizarse el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que la Organización no pueda atraer a personal debidamente calificado, con arreglo a las condiciones que disponga el Secretario General. El monto del incentivo para la contratación no excederá del 25% del sueldo básico neto anual por cada año del contrato suscrito.

VII

Actividades de la Oficina de Ética

42. *Encomia* a la Oficina de Ética por la excepcional labor que está realizando para fomentar una cultura de ética, integridad, transparencia y rendición de cuentas en la Organización, y acoge con beneplácito los esfuerzos de la Oficina para aumentar la toma de conciencia de las cuestiones relacionadas con la ética mediante actividades de divulgación, capacitación y educación;

43. *Solicita* al Secretario General que siga alentando a todos los altos funcionarios que todavía no hayan divulgado públicamente un resumen de sus activos a hacerlo en futuros ciclos, y solicita también al Secretario General que reúna datos sobre las donaciones y honores recibidos por funcionarios de la Secretaría, vigile las tendencias al respecto y que la informe sobre el particular en el contexto de su próximo informe;

44. *Recuerda* el párrafo 146 del informe de la Comisión Consultiva, e insta al Secretario General a que ultime y promulgue, a más tardar a fines de 2016, la política revisada de protección contra las represalias, a fin de lograr su aplicación rápida y eficaz y promover una cultura institucional en que los funcionarios no estén renuentes a expresar su opinión y que quienes tomen represalias rindan cuentas de sus actos;

45. *Recuerda también* el párrafo 147 del informe de la Comisión Consultiva, y solicita al Secretario General que elabore una propuesta sobre la independencia de la Oficina de Ética y la presente en su próximo informe para someterla a la consideración de la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones.

68ª sesión plenaria
23 de diciembre de 2016