



Asamblea General

Distr. general
17 de marzo de 2011

Sexagésimo quinto período de sesiones
Tema 134 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 24 de diciembre de 2010

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/65/647)]

65/247. 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, 60/1, de 16 de septiembre de 2005, 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, y 63/271, de 7 de abril de 2009, y sus decisiones 64/546, de 22 de diciembre de 2009, y 64/548, de 24 de diciembre de 2009, así como sus demás resoluciones y decisiones sobre la cuestión,

Reafirmando que el personal de las Naciones Unidas es un activo inestimable de la Organización y encomiando su contribución a la promoción de los propósitos y principios de las Naciones Unidas,

Rindiendo homenaje a la memoria de todos los funcionarios que perdieron la vida al servicio de la Organización,

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

Habiendo examinado también el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la ética en el sistema de las Naciones Unidas³, así como la nota del Secretario General por la que transmite sus observaciones y las de la Junta de los

¹ A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352, A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 y Add.1 a 4, A/65/332, A/65/343 y A/65/350 y Add.1.

² A/64/518 y A/65/537.

³ Véase A/65/345.



jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación a ese respecto⁴,

1. *Hace suyas* las conclusiones y recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución y teniendo en cuenta las disposiciones de la resolución 65/248 de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2010;

I

Reforma de la gestión de los recursos humanos

2. *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 administración pública internacional, recuerda, en ese contexto, los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional y reafirma su compromiso de poner en práctica esas reformas;

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

4. *Reconoce* que la gestión de los recursos humanos debe desempeñar un papel central y estratégico para lograr que la Organización funcione de manera integrada;

5. *Reconoce también* que la gestión de los recursos humanos debe contribuir continuamente al desarrollo de una Organización adaptable y que propicie una cultura de empoderamiento y concienciación de la actuación profesional, que asegure la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de los programas y de las fuentes de financiación, y que proporcione al personal la oportunidad de aprender y crecer hasta alcanzar todo su potencial;

6. *Observa* la diversidad de iniciativas de gestión de los recursos humanos que la Organización ha emprendido desde que la Asamblea General aprobó su resolución 63/250 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 de múltiples exigencias en el que la integración y la armonización sentarán las bases para lograr mejoras a 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. *Reconoce* la labor que ha realizado el Secretario General para hacer frente a algunas de las cuestiones planteadas en su resolución 63/250, y lo alienta a redoblar sus esfuerzos para aplicarla;

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

9. *Expresa preocupación* por el hecho de que no todos los representantes del personal han participado en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y reitera su llamamiento a los representantes del personal de

⁴ A/65/345/Add.1.

⁵ A/65/537.

Nueva York y a la administración a redoblar los esfuerzos para superar las diferencias y entablar un proceso de consultas;

10. *Solicita* al Secretario General que informe periódicamente sobre los progresos realizados en la aplicación de la reforma de la gestión de los recursos humanos en curso, en particular sobre la eficiencia y las mejoras concretas logradas;

II

Contratación y dotación de personal

11. *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 párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas;

12. *Lamenta* que el Secretario General considere que la planificación global de la fuerza de trabajo para la Secretaría haya resultado de limitada utilidad y que no haya presentado un plan estratégico para la fuerza de trabajo de toda la Organización;

13. *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;

14. *Solicita* al Secretario General que la informe, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, sobre los progresos realizados a este respecto, en el contexto de su informe sobre la gestión de los recursos humanos;

15. *Solicita también* al Secretario General que siga asegurando que durante el proceso de contratación se dé un trato igual a los candidatos con niveles educativos equivalentes, teniendo plenamente en cuenta el hecho de que en los Estados Miembros existen distintos sistemas educativos y que ningún sistema educativo será considerado el estándar que se aplicará en la Organización;

16. *Expresa profunda preocupación* por las elevadas tasas de vacantes que persisten en la Organización, en particular en las misiones sobre el terreno, y por la elevada tasa de movimiento de personal, especialmente en los lugares de destino difíciles, lo cual redundará en detrimento de la aplicación de los mandatos de la Organización, y solicita al Secretario General que llene rápidamente todas las vacantes;

17. *Reconoce* la importancia fundamental de acelerar el proceso de contratación y dotación de personal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta;

18. *Toma nota* de los párrafos 11 y 12 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, decide que, por el momento, el período de publicación de determinados anuncios de vacantes siga siendo de 60 días, y solicita al Secretario General que lleve a cabo un examen exhaustivo de todo el proceso de contratación para mejorar el tiempo de respuesta total con miras a alcanzar el objetivo de llenar los puestos en un máximo de 120 días, y que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

19. *Recuerda* el párrafo 13 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵ y solicita al Secretario General que elimine del sistema de selección del personal los procedimientos especiales para la selección de candidatos externos;

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

21. *Pone de relieve* la importancia de la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen, y solicita al Secretario General que inicie un proceso de consultas e invita a los representantes del personal a que participen en él con miras a reanudar la participación de los representantes del personal en la labor de los órganos centrales de examen;

22. *Acoge con beneplácito* la intención del Secretario General de agilizar el proceso de selección mediante la celebración de reuniones virtuales de los órganos centrales de examen;

23. *Solicita* al Secretario General que vele por que todos los candidatos sean informados del resultado de sus solicitudes;

24. *Solicita también* al Secretario General que, en colaboración con los Estados Miembros, dé a conocer mejor las oportunidades de empleo en la Organización, en particular mediante una labor de difusión más amplia, con miras a encontrar candidatos aptos y cualificados para ocupar los puestos, en particular los que hayan estado vacantes más de los 120 días fijados como objetivo;

25. *Decide* que los expertos asociados se sigan considerando candidatos externos sin ningún tipo de trato preferente;

26. *Reafirma* la necesidad de respetar la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría, y 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;

27. *Recuerda* el párrafo 27 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵ y reitera su solicitud de que el Secretario General asegure que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos siga reforzando la supervisión de la autoridad delegada respecto de la gestión de los recursos humanos, en particular el cumplimiento de las metas de distribución geográfica y equilibrio de género, al tiempo que asegura el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad como consideración primordial para la contratación de personal;

28. *Solicita* al Secretario General que incluya en el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos un indicador operacional adicional sobre la acumulación excesiva de días de vacaciones no utilizados;

29. *Observa* los progresos realizados en la puesta en marcha de Inspira y acoge con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Secretario General para examinar y remediar las consecuencias imprevistas y para reducir al mínimo los inconvenientes, especialmente antes de su aplicación en el ámbito de las misiones de mantenimiento de la paz;

30. *Insta* al Secretario General a que asegure que los múltiples beneficios que está previsto obtener del sistema se hagan efectivos oportunamente;

31. *Solicita* al Secretario General, a este respecto, que asegure la implantación efectiva de Inspira con miras a llenar los puestos de las misiones sobre el terreno sin más dilación;

32. *Solicita también* al Secretario General que asegure el buen funcionamiento de una interfaz fluida entre Inspira y Umoja, el sistema de planificación de los recursos institucionales;

33. *Solicita además* al Secretario General que incluya en el sitio web de Inspira guías con orientaciones sobre la preparación de los formularios de antecedentes personales y la realización de entrevistas basadas en las competencias, así como otros materiales que sirvan a los candidatos externos para solicitar que se les considere para una vacante, a más tardar al final de su sexagésimo quinto período de sesiones, y que la informe sobre los logros obtenidos al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

34. *Lamenta* que el Secretario General no haya presentado propuestas sobre la política de movilidad en cumplimiento de lo dispuesto en la sección VII de la resolución 63/250 de la Asamblea General y, a este respecto, solicita que se le presente una propuesta exhaustiva en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

III

Programa para jóvenes profesionales

35. *Aprueba* el programa para jóvenes profesionales⁶, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

36. *Solicita* al Secretario General que, como medida de carácter único y excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2012, procure colocar en puestos de categoría P-3 sujetos a distribución geográfica a los candidatos que hayan aprobado concursos nacionales y figurasen en las listas al 31 de diciembre de 2009, y que demuestren interés por dichos puestos y estén cualificados para ellos, decide que no se otorguen nombramientos continuos a dichos candidatos, y solicita al Secretario General que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

37. *Toma nota* del párrafo 72 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵ y aprueba el uso del 15% de los puestos de categoría P-1 y P-2 de las operaciones sobre el terreno financiados con cargo al presupuesto ordinario y a contribuciones voluntarias, en el entendimiento de que se publicarán todas las demás vacantes de puestos de esa índole, así como los puestos de categoría P-1 y P-2 financiados con cargo a los presupuestos de mantenimiento de la paz;

38. *Observa con aprecio* los esfuerzos realizados recientemente por el Secretario General para agilizar el proceso de colocación de candidatos que han aprobado los concursos nacionales con fines de contratación, y le solicita que asegure su rápida colocación;

39. *Decide* que la edad máxima para participar en el programa para jóvenes profesionales sea de 32 años;

⁶ Véase A/65/305/Add.4.

40. *Solicita* al Secretario General que la informe durante su sexagésimo séptimo período de sesiones sobre la aplicación del programa para jóvenes profesionales, en particular sobre los progresos realizados en la reducción del tiempo necesario para corregir los exámenes y colocar a los candidatos que hayan aprobado;

IV

Gestión de la actuación profesional

41. *Pone de relieve* 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 asegure su estricta aplicación;

42. *Recuerda* el párrafo 2 de la sección VI de su resolución 63/250 y solicita al Secretario General que siga formulando y aplicando medidas para fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional, en particular recompensando a los funcionarios que tengan un desempeño excelente, e imponiendo sanciones cuando el desempeño sea insatisfactorio, y para reforzar el vínculo entre la actuación profesional y el progreso en la carrera, especialmente respecto de los funcionarios que ocupan puestos directivos, y que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

43. *Solicita* al Secretario General que le presente, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, un informe sobre la aplicación del nuevo sistema de gestión de talentos;

V

Promoción de las perspectivas de carrera y bienestar del personal

44. *Recuerda* los párrafos 17 y 18 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵, y solicita al Secretario General que incluya en la estrategia de capacitación información completa sobre la totalidad de los recursos destinados a actividades de capacitación, incluidos los recursos extrapresupuestarios, así como sobre la gestión de esos recursos, y que formule dicha estrategia sobre la base de una evaluación de las necesidades;

45. *Observa* que el disfrute apropiado del derecho a vacaciones, y del derecho a descanso y recuperación es un elemento esencial para la salud y el bienestar del personal y de la Organización;

46. *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;

47. *Solicita* al Secretario General que, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, la informe sobre los esfuerzos realizados para comprender mejor y aplicar los principios de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y una fuerza de trabajo flexible en toda la Secretaría;

VI

Arreglos contractuales

48. *Recuerda* el párrafo 2 de la sección II de su resolución 63/250 y reafirma que los arreglos contractuales comprenden tres tipos de nombramiento: temporario, de plazo fijo y continuo;

49. *Aprueba* el otorgamiento, a partir del 1 de enero de 2011, de contratos continuos a todos los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos sobre la base de las necesidades continuas de la Organización;

50. *Recuerda* el párrafo 23 de la sección II de su resolución 63/250 y decide que, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos 51 a 61 de la presente resolución, se otorguen contratos continuos a los candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales con fines de contratación y a los funcionarios de los servicios de idiomas, después de dos años de período de prueba;

51. *Decide* que las necesidades continuas de la Organización se determinen sobre la base de los puestos de plantilla y temporarios de más de cinco años de antigüedad y de los puestos de personal temporario general de las misiones políticas especiales, a excepción de los que están sujetos a las disposiciones de los párrafos 53 *b*) y *c*) de la presente resolución, distribuidos en dos límites máximos de puestos, uno para el personal internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Servicio Móvil y otro para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otras categorías contratadas a nivel local, que serán revisados periódicamente por la Asamblea General y se ampliarán o reducirán en función de las actividades de la Organización;

52. *Decide también* establecer el valor inicial de los límites máximos de puestos en el 75% del número total de los puestos mencionados en el párrafo 51 de la presente resolución, e incluir contratos permanentes en los límites máximos de puestos;

53. *Decide además* que los funcionarios habrán de satisfacer los siguientes criterios a fin de ser tenidos en cuenta para el otorgamiento de un contrato continuo:

a) Haber completado un mínimo de cinco años de servicio continuado con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas:

i) Funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas que hayan acumulado al menos cinco años de servicio continuo con nombramientos de plazo fijo, incluidos períodos de servicio en una entidad que aplique el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

ii) Funcionarios que anteriormente hayan tenido nombramientos de las series 100, 200 ó 300 del Reglamento del Personal y que hayan sido contratados a partir del 1 de julio de 2009 con nombramientos de plazo fijo con arreglo al Reglamento provisional del personal tras un proceso competitivo en virtud de la regla 4.15 si han prestado servicios ininterrumpidamente durante cinco años;

b) No haber sido contratados para misiones sobre el terreno como parte del personal nacional;

c) No haber sido contratados como personal internacional o local para prestar servicio en el Tribunal Penal Internacional para Rwanda o el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia;

d) Haber obtenido una calificación mínima de la actuación profesional de “Cumple las expectativas” o equivalente en los cuatro últimos informes de evaluación de la actuación profesional y no haber sido objeto de medida disciplinaria alguna en los últimos cinco años anteriores al momento de su consideración para el otorgamiento de un contrato continuo;

e) Tener un mínimo de siete años de servicio restantes antes de alcanzar la edad obligatoria de separación del servicio;

54. *Decide* que, con arreglo a lo estipulado en el anexo de la presente resolución, se asignarán puntos al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores contratado internacionalmente y a los funcionarios del Servicio Móvil que satisfagan los criterios para el otorgamiento de contratos continuos establecidos en el párrafo 53 de la presente resolución, en relación con los siguientes criterios adicionales:

a) Calificaciones de la actuación profesional superiores a “Cumple las expectativas” o su equivalente en los cuatro últimos informes de evaluación de la actuación profesional;

b) Servicio en lugares de destino clasificados de dificultad A, B, C, D o E durante un mínimo de un año en cada uno;

c) Servicio en lugares de destino no aptos para familias durante un mínimo de un año en cada uno;

d) Movilidad geográfica, definida como un traslado entre dos lugares de destino en países diferentes, con períodos ininterrumpidos de servicio de al menos un año en cada lugar de destino;

e) Movilidad funcional, definida como períodos ininterrumpidos de servicio de al menos un año cada uno en más de una familia de puestos;

f) Competencia en un idioma oficial de las Naciones Unidas distinto del idioma materno;

g) Cada año de servicio adicional después de cinco años;

55. *Decide también* que, con arreglo a lo estipulado en el anexo de la presente resolución, se asignarán puntos a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios contratados localmente que satisfagan los criterios establecidos para el otorgamiento de contratos continuos en el párrafo 53 de la presente resolución, en relación con los criterios enunciados en los apartados a), e), f) y g) del párrafo 54 de la presente resolución;

56. *Decide además* que se otorgarán contratos continuos a los funcionarios indicados en el párrafo 51 de la presente resolución que satisfagan los criterios para el otorgamiento de un contrato continuo, con sujeción a la disponibilidad anual de contratos en el límite máximo de puestos correspondiente, y sobre la base de la clasificación lograda en función del número de puntos obtenidos mediante el mecanismo descrito en el párrafo 54 de la presente resolución;

57. *Decide* que los funcionarios que hayan obtenido el mismo número de puntos se clasificarán sobre la base de su antigüedad en el servicio;

58. *Insta* al Secretario General a que considere la posibilidad de otorgar contratos de plazo fijo de cinco años de duración a los funcionarios clasificados con arreglo al proceso descrito en el párrafo 54 de la presente resolución a los que no se les haya otorgado un contrato continuo;

59. *Recuerda* la decisión formulada en el párrafo 24 de la sección II de su resolución 63/250 de que los períodos de servicio de los expertos asociados (funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico) no se contabilizarían como parte del período de servicio necesario para el otorgamiento de un nombramiento continuo;

60. *Solicita* al Secretario General que la informe sobre la aplicación del régimen de nombramientos continuos en el contexto de su informe sobre la reforma de los recursos humanos, y que incluya un examen del valor de los límites máximos

de puestos, según sea necesario, a partir de su sexagésimo séptimo período de sesiones;

61. *Solicita también* al Secretario General que la informe en su septuagésimo tercer período de sesiones sobre la aplicación de las disposiciones de la presente resolución con miras a revisar el sistema de otorgamiento de contratos continuos;

62. *Decide* que los funcionarios a quienes se les hayan concedido contratos continuos estén sujetos a las decisiones de la Asamblea General sobre movilidad y la política de aprendizaje del Secretario General;

VII

Evaluación amplia del sistema de distribución geográfica

63. *Recuerda* el párrafo 17 de la sección IX de su resolución 63/250, y solicita al Secretario General que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

64. *Reitera sus solicitudes* al Secretario General de que presente propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría y de que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

65. *Recuerda* el párrafo 13 de la sección IX de su resolución 63/250 y solicita al Secretario General que siga asegurando 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 de la Secretaría, teniendo en cuenta su contribución a las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;

66. *Decide* que los funcionarios que ocupen un puesto geográfico mantengan su estatus geográfico, excepto los contratados en el marco del programa para jóvenes profesionales;

67. *Reafirma* que el sistema de distribución geográfica es aplicable únicamente a los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario;

VIII

Representación de los géneros

68. *Expresa suma preocupación* por el lento avance hacia el objetivo de la paridad cuantitativa de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y en el nivel de adopción de decisiones, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta;

69. *Solicita* al Secretario General que redoble sus esfuerzos por lograr y seguir de cerca la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores y, en ese contexto, asegure que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economía en transición, estén debidamente representadas en la Secretaría, y que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

IX

Consultores, contratistas, personal proporcionado gratuitamente y empleo de funcionarios jubilados

70. *Expresa su preocupación* por el aumento en la utilización de consultores, especialmente en 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 la 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, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, la informe de las medidas adoptadas en ese sentido;

71. *Reitera* que en los ámbitos en que se contraten 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 séptimo período de sesiones;

72. *Solicita* al Secretario General que, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, la informe sobre el uso de ex funcionarios jubilados y que formule criterios claros para el empleo de jubilados;

X

Reglamento provisional del Personal y enmiendas del Estatuto del Personal

73. *Toma nota* de los párrafos 84 y 85 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto⁵ sobre la reconsideración del requisito de renunciar a la condición de residente permanente;

74. *Toma nota también* del informe del Secretario General sobre el Reglamento provisional del Personal⁷;

75. *Decide*, a este respecto, aplazar hasta su sexagésimo sexto período de sesiones el examen de la propuesta del Secretario General de enmendar el Estatuto del Personal⁸;

XI

Otros asuntos

76. *Acoge con beneplácito* la mejora de la tasa de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, y solicita al Secretario General que siga alentando la plena participación en el programa y su cumplimiento;

77. *Solicita* al Secretario General que aliente una mayor participación del personal directivo superior en el programa de declaraciones públicas;

78. *Solicita* a la Comisión de Administración Pública Internacional que examine las normas de conducta en el contexto de su programa de trabajo e informe de 2011;

79. *Solicita* al Secretario General que le presente, para su examen durante la parte principal de su sexagésimo sexto período de sesiones, un informe amplio sobre

⁷ A/65/202.

⁸ Véase A/65/213.

la cuestión del conflicto de intereses, incluido un análisis contemporáneo de lo que constituye un conflicto de interés personal, así como sobre sus aspectos jurídicos, de gestión y de mitigación;

80. *Decide* examinar al mismo tiempo las recomendaciones pertinentes de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre las normas de conducta, el proyecto de código de ética pendiente y cualquier otro informe pertinente;

81. *Solicita* al Secretario General que intensifique sus actividades de divulgación para atraer a candidatos externos;

82. *Solicita también* al Secretario General que analice los motivos por los cuales los funcionarios abandonan la Organización, sobre la base de los cuestionarios de fin de servicio que llenan los funcionarios que se marchan voluntariamente, y que le presente sus conclusiones en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

83. *Reitera* la solicitud que formuló al Secretario General en el párrafo 91 de su resolución 64/243, de 24 de diciembre de 2009, de que, al proponer puestos para la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, asegure que se ajusten a los mandatos legislativos pertinentes, entre ellos los del Consejo de Derechos Humanos.

*73ª sesión plenaria
24 de diciembre de 2010*

Anexo

Sistema de puntos para evaluar si un funcionario cumple los requisitos para convertir en continuo un nombramiento de plazo fijo

Crterios

1. Calificación en los últimos cuatro informes de evaluación de la actuación profesional	
• Supera las expectativas de desempeño	7 puntos por cada informe (correspondiente a un período mínimo de un año)
• Supera con frecuencia las expectativas de desempeño	5 puntos por cada informe (correspondiente a un período mínimo de un año)
2. Servicio durante un mínimo de un año (ininterrumpidamente) en un lugar de destino de condiciones difíciles:	
• De categoría A y B	1 punto por período de servicio
• De categoría C	3 puntos por período de servicio
• De categoría D	5 puntos por período de servicio
• De categoría E	7 puntos por período de servicio
3. Servicio durante un mínimo de un año (ininterrumpidamente) en un lugar de destino no apto para familias	2 puntos por período de servicio
4. Movilidad geográfica durante un mínimo de un año (ininterrumpidamente)	3 puntos por período de servicio

Criterios

- | | |
|--|----------------------------------|
| 5. Movilidad funcional durante un mínimo de un año (ininterrumpidamente) | 2 puntos por período de servicio |
| 6. Competencia en un idioma oficial de las Naciones Unidas distinto del idioma materno | 2 puntos |
| 7. Años adicionales de servicio después de cinco años | 1 punto por cada año |
-