



Asamblea General

Distr. general
9 de marzo de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones

Tema 132 del programa

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Progreso hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General titulado “Progreso hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” (A/66/692). La Comisión también tuvo ante sí, para su información, el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre los marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (A/66/710) y el informe de la Dependencia sobre la transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/66/380), presentado en respuesta a la resolución 64/259 de la Asamblea General, y el informe conexo del Secretario General (A/66/380/Add.1). Durante su examen de la cuestión, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información y aclaraciones adicionales. La Comisión sostuvo además, por videoconferencia, un intercambio de opiniones con el Presidente de la Dependencia Común de Inspección.

2. La Comisión Consultiva señala que la Asamblea General, en su resolución 61/245, pidió al Secretario General que le presentara informes sobre el marco de rendición de cuentas de la Secretaría; la gestión del riesgo institucional y el marco de control interno; y el marco de gestión basada en los resultados. En el informe correspondiente (A/62/701 y Corr.1), el Secretario General presentó información detallada sobre la base de tres elementos de integridad institucional y personal, a saber, el desempeño, el cumplimiento y la supervisión y la integridad. En su informe conexo (A/63/457), la Comisión recomendó que la Asamblea General tomara nota del informe del Secretario General y que no aprobara, por el momento, los cambios de la estructura orgánica de la Secretaría propuestos en el informe o cualquiera de



los recursos solicitados. La Asamblea General, en su resolución 63/276, decidió no aprobar el marco de rendición de cuentas propuesto en el documento A/62/701 y Corr.1 y pidió al Secretario General que presentara a la Asamblea, para examinarlo en la primera parte de la continuación de su sexagésimo cuarto período de sesiones, un informe amplio en el que figuraran, entre otras cosas, 11 componentes específicos que se establecían en la resolución¹.

3. En el informe del Secretario General a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones, titulado “Hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” (A/64/640), figuraban una propuesta de definición del concepto de rendición de cuentas y una serie de recomendaciones para reforzar la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, así como una descripción de los componentes del sistema de rendición de cuentas vigente en la Secretaría y un plan detallado y una hoja de ruta para la aplicación del marco propuesto para la gestión del riesgo institucional y de control interno. En su informe conexo (A/64/683 y Corr.1), la Comisión Consultiva observó que, si bien en el informe del Secretario General se enumeraban los medios, mecanismos e instrumentos jurídicos que formaban parte del sistema de rendición de cuentas, no se explicaba por qué los componentes actuales no funcionaban plenamente y no se llegaba a abordar las lagunas existentes ni a presentar propuestas para introducir mejoras. Aun así, la Comisión reconoció que, pese a esas lagunas, el informe del Secretario General presentaba algunas oportunidades para el progreso. En su resolución 64/259, la Asamblea General tomó nota del informe del Secretario General, decidió adoptar una definición del concepto de rendición de cuentas para la Secretaría de las Naciones Unidas (párr. 8) y facilitó orientaciones o formuló solicitudes específicas sobre diversas cuestiones².

4. En su informe más reciente (A/66/692), el Secretario General describe los progresos realizados durante los dos años transcurridos desde su anterior informe sobre la rendición de cuentas (A/64/640). En el párrafo 5 del informe figura un resumen de las principales iniciativas adoptadas durante el período de examen. En las secciones II a VIII del informe se detallan las medidas adoptadas para aplicar la resolución 64/259 de la Asamblea General. En el anexo del informe se describe una política de gestión del riesgo institucional y control interno para la Organización. El

¹ Véase la resolución 63/276, párrs. 8 y 9: en el párrafo 9 enumera los puntos siguientes: a) definición de rendición de cuentas, funciones y responsabilidades; b) presentación de informes de desempeño; c) aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión; d) rendición de cuentas personal e institucional; e) selección y nombramiento de funcionarios de categoría superior; f) reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional; g) delegación de autoridad; h) aplicación del marco para la gestión basada en los resultados; i) sistema de información sobre la gestión basada en los resultados; j) marco para la gestión del riesgo institucional y de control interno; k) explicación del modo en que las medidas destinadas a reforzar los mecanismos de rendición de cuentas de la Secretaría corregirían las deficiencias en la gestión del programa “Petróleo por alimentos” de las Naciones Unidas.

² Promoción de una cultura de rendición de cuentas; presentación de informes sobre la ejecución; aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión; rendición de cuentas personal e institucional; selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior; reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional; delegación de autoridad; aplicación del marco para la gestión basada en los resultados; el sistema de información sobre la gestión basada en los resultados; gestión del riesgo institucional y marco de control interno; y modo en que el actual sistema de rendición de cuentas de la Secretaría y el mecanismo propuesto habrían permitido corregir las deficiencias en la gestión del programa “Petróleo por alimentos” de las Naciones Unidas.

informe del Secretario General no aborda todas las esferas que había señalado la Asamblea General, en particular la gestión basada en los resultados y la presentación de informes sobre la ejecución, que deben integrarse en otras iniciativas relacionadas con la rendición de cuentas y la ejecución derivadas del proceso de gestión del cambio (véanse los párrs. 55 a 57 del presente informe).

II. Comentarios y observaciones generales

5. En lo que respecta al formato y el contenido del informe, la Comisión Consultiva observa que el Secretario General facilita una descripción de los procedimientos, normas, instrumentos y sistemas administrativos aplicados o previstos para cada una de las esferas del marco de rendición de cuentas. El informe contiene escasos detalles sobre las medidas de rendición de cuentas propiamente dichas o sobre sus principios fundamentales, las debilidades que se pretende subsanar con ellas, el calendario de aplicación o las medidas que está previsto adoptar a continuación. Tampoco ofrece información relativa a los mecanismos de vigilancia y presentación de informes sobre la aplicación de esas medidas o a los indicadores y los datos de desempeño utilizados para cuantificar los avances y analizar su eficacia como instrumentos para fortalecer la rendición de cuentas. En varias ocasiones, el Secretario General afirma que se ha logrado avanzar en el fortalecimiento de la rendición de cuentas, pero no facilita explicación o pruebas de ningún tipo para sustentar esas aseveraciones. **A juicio de la Comisión Consultiva, la ausencia de información detallada sobre las medidas relativas a la rendición de cuentas y su aplicación constituye una deficiencia del informe del Secretario General. Además, la Comisión pone de relieve que esa información es necesaria no solo para presentar informes, sino también para gestionar diariamente la aplicación del marco de rendición de cuentas, incluso mediante la supervisión de los avances, la evaluación de resultados y la adopción de las medidas correctivas necesarias. Preocupa a la Comisión que la ausencia de esos datos pueda dar la impresión de que faltara determinación para aplicar un sistema eficaz de rendición de cuentas.**

6. En consecuencia, la Comisión Consultiva recomienda que se solicite al Secretario General que mejore el contenido de los próximos informes sobre el progreso en la aplicación del marco de rendición de cuentas (véase también el párr. 11) agregando información más completa y transparente que permita hacerse una idea clara de los principios y mecanismos contenidos en las medidas de rendición de cuentas aplicadas o previstas, así como un análisis de los efectos que tendrá su aplicación en el fortalecimiento de la rendición de cuentas, con indicadores clave de desempeño e información estadística suplementaria para verificar los resultados.

7. A fin de complementar la información que figuraba en el informe del Secretario General, la Comisión Consultiva solicitó, mediante ejemplos, información adicional sobre varios elementos, a saber: a) el número de funcionarios a los que se les habían retenido incrementos de sueldo, no se les había prorrogado los contratos o se les habían rescindido el contrato por motivos relacionados con la actuación profesional; b) el número de casos de faltas de conducta en que se habían adoptado medidas disciplinarias y el número de casos en que se habían iniciado procedimientos de recuperación durante 2011; c) el número de casos en los que se había facilitado protección a funcionarios en virtud de la política de denuncia de

irregularidades; d) el número de casos en los que el personal que había sido objeto de sanciones o amonestaciones por violar la política de tolerancia cero en materia de obsequios y atenciones que impone el código de conducta para los proveedores de las Naciones Unidas; y e) el número de casos en los que se adoptaron medidas de recuperación de conformidad con la regla 10.1 del Reglamento del Personal.

8. En el anexo I del presente informe figura la información estadística que recibió la Comisión sobre los elementos citados. En ciertos casos, la Secretaría no pudo facilitar la información solicitada en el plazo establecido para la presentación del informe actual, lo cual indicaba que los datos requeridos no se recogían automáticamente y habría que recopilarlos en todos los lugares de destino mediante un dilatado proceso manual (véanse los párrs. 31 y 32). La Comisión está al corriente de las debilidades de los actuales sistemas de información que, en principio, quedarán subsanadas con la introducción del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales (Umoja). **Aun así, y a la espera de la aplicación de Umoja, que está prevista para 2014, la Comisión considera que el Secretario General puede establecer un conjunto de elementos informativos esenciales para elaborar los indicadores clave de desempeño necesarios para dar seguimiento a la aplicación del marco de rendición de cuentas y presentar informes al respecto, así como para asegurar que se recopilen los datos necesarios. La Comisión recomienda que se solicite al Secretario General que presente datos de ejecución en todos los informes subsiguientes sobre el progreso en la aplicación del marco de rendición de cuentas (véase el párr. 11).**

III. Aplicación de la resolución 64/259 de la Asamblea General

9. La definición del concepto de rendición de cuentas de la Asamblea General abarca: a) las obligaciones de la Secretaría y los miembros del personal en términos de la ejecución del mandato, el cumplimiento del marco normativo, las normas de conducta, la administración de fondos, el desempeño y la obtención de resultados; b) recompensas y sanciones; y c) el papel de los órganos de supervisión. En sus informes anteriores, la Comisión Consultiva ha señalado que una de las principales deficiencias de la estructura de rendición de cuentas propuesta por el Secretario General era la falta de claridad en la definición del concepto de rendición de cuentas (A/63/457, párr. 9 y A/64/683 y Corr.1, párr. 12). **La Comisión Consultiva considera que la adopción de una definición del concepto de rendición de cuentas proporciona a la Organización una orientación clara para continuar desarrollando el marco de rendición de cuentas, fortalecer los mecanismos correspondientes y establecer instrumentos para su aplicación.**

10. El informe del Secretario General enumera las medidas adoptadas para promover una cultura de rendición de cuentas, aclarar y codificar la delegación de autoridad, seguir aplicando las reformas de gestión de los recursos humanos, incluido un nuevo sistema para gestionar la actuación profesional y la formación del personal, y establecer los fundamentos para introducir la gestión del riesgo institucional. **La Comisión Consultiva coincide con el Secretario General en que el fortalecimiento de la rendición de cuentas es una labor en curso y que aún queda mucho más por hacer. No obstante, la Comisión considera que ya se han establecido algunos de los elementos del marco de rendición de cuentas y que la**

Organización puede construir sobre ellos un sistema efectivo de rendición de cuentas y mejorar la gestión de sus operaciones.

11. **Por consiguiente, y en vista del hecho de que el proceso de aplicación de un sistema eficaz de rendición de cuentas se prolongará durante varios años, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que le presente, para su examen, un informe anual sobre los avances en la aplicación del marco de rendición de cuentas.**

A. Promoción de una cultura de rendición de cuentas

12. En su resolución 64/259, la Asamblea General subrayó que la rendición de cuentas era uno de los pilares centrales de una gestión eficaz y eficiente que requería atención y un firme compromiso al más alto nivel de la Secretaría. La Asamblea destacó también la importancia de promover una cultura de rendición de cuentas, la gestión basada en los resultados, la gestión de riesgos institucionales y los controles internos a todos los niveles de la Secretaría mediante el liderazgo y el compromiso continuos del personal directivo superior (párr. 6). En su informe conexo, la Comisión Consultiva destacó que un marco de rendición de cuentas no bastaba para crear una cultura de rendición de cuentas y que esa cultura exigía un cambio de la mentalidad del personal, impulsado por un compromiso mantenido al nivel más alto de la Secretaría (A/64/683 y Corr.1, párr. 52).

13. En los párrafos 7 a 11 de su informe, el Secretario General presenta información sobre las medidas adoptadas para promover una cultura de rendición de cuentas. Señala un portal introducido a principios de 2011 en la Intranet de la Secretaría (iSeek) cuya finalidad es hacer la información relativa a la rendición de cuentas más accesible para el personal de todas las categorías y promover un concepto común y práctico de lo que significa la rendición de cuentas en las Naciones Unidas.

14. La Comisión Consultiva solicitó información sobre el efecto de este sitio web en la promoción de una cultura de rendición de cuentas y sobre el número de veces que habían consultado el portal los usuarios de la Secretaría. Se comunicó que desde su presentación, el 17 de febrero de 2011, las páginas de la Intranet pertenecientes al sitio web “Accountability A to Z” (denominación del portal en inglés) habían recibido 34.553 visitas, lo que las situaba entre las páginas de contenido original más visitadas. Se comunicó también a la Comisión que el sitio web constituía un instrumento crucial para la creación de capacidad en materia de intercambio de conocimientos, diálogo activo sobre buenas prácticas y orientación directa que todo miembro del personal podía aplicar a su labor diaria en la Organización. Se esperaba que el uso combinado de una biblioteca de referencia y de orientaciones prácticas para casos específicos mejorara el grado de información del personal sobre sus responsabilidades en el marco de los mandatos principales de la Organización, entender mejor el comportamiento que se espera de ellos y aplicar directamente en su trabajo los conceptos de rendición de cuentas. **La Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos realizados para presentar el portal web sobre rendición de cuentas que, en su opinión, está empezando a demostrar su utilidad como instrumento de referencia capaz de orientar y mejorar el grado de conocimiento en cuestiones relativas a la rendición de cuentas en toda la Secretaría.**

15. La Comisión Consultiva considera también que el portal de rendición de cuentas constituye solamente un primer paso en el desarrollo de una cultura de rendición de cuentas. A la luz del énfasis que ha puesto la Asamblea General en el logro de una cultura de rendición de cuentas en la Secretaría, la Comisión esperaba un análisis en profundidad de los factores que contribuyen a establecer una sólida cultura de rendición de cuentas, incluidos la función de liderazgo, un riguroso sistema de evaluación de la actuación profesional y un amplio sistema de recompensas y sanciones. La Comisión destaca, en particular, que es imprescindible un liderazgo ejemplar por parte del personal directivo que marque el estilo y el máximo grado de exigencia de una sólida cultura de rendición de cuentas, integridad personal, cumplimiento y eficacia en los resultados. Por otra parte, cuando no se exige al personal directivo que asuma sus responsabilidades, se produce un deterioro en la aplicación de las normas de rendición de cuentas en toda la Organización. En opinión de la Comisión, este enfoque es imprescindible para promover una sólida cultura de rendición de cuentas en toda la Secretaría. Por lo tanto, la Comisión alienta al Secretario General a que garantice el cumplimiento uniforme de las normas de rendición de cuentas por todo el personal, incluido el personal directivo.

B. Delegación de autoridad

16. En el párrafo 21 de su resolución 64/259, la Asamblea General, recordando el párrafo 36 del informe de la Comisión Consultiva (A/64/683 y Corr.1), solicitó al Secretario General que subsanase con urgencia las persistentes deficiencias en el actual sistema de delegación de autoridad mediante la promulgación de funciones y responsabilidades bien definidas para las personas en quienes se delegase autoridad, a todos los niveles, y la aplicación de los mecanismos sistémicos de presentación de informes sobre la supervisión y el ejercicio de la autoridad delegada y las medidas que debían adoptarse en casos de mala gestión o abuso de autoridad.

17. Las medidas adoptadas en el ámbito de la delegación de autoridad se describen en los párrafos 12 a 18 del informe del Secretario General, en que este indica que, en respuesta a la solicitud de la Asamblea General, se realizó un examen completo del sistema existente respecto del Estatuto y Reglamento del Personal (gestión de los recursos humanos) y el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada (financiación, presupuesto, adquisiciones y administración de bienes) a fin de determinar en quién se habían delegado las atribuciones para adoptar decisiones y medidas concretas, así como el fundamento jurídico de la autoridad de cada caso. El Secretario General indica también que el sistema de delegación de autoridad respecto del Estatuto y el Reglamento del Personal se ha revisado exhaustivamente con miras a asegurar que las atribuciones se deleguen de manera coherente y transparente por quienes tengan la autoridad pertinente, y propone que el sistema revisado se aplique en varios niveles: un primer nivel consistente en la publicación de un Boletín del Secretario General en el cual se especifiquen los principios generales de la delegación y se detalle qué atribuciones concretas siguen siendo competencia exclusiva del Secretario General y cuáles ha delegado en el Secretario General Adjunto de Gestión; y un segundo nivel consistente en la delegación de autoridad del Secretario Adjunto de Gestión a otros departamentos y oficinas de la Secretaría, lo cual se realizará por medio de publicaciones administrativas. En lo que respecta al Reglamento Financiero y Reglamentación

Financiera Detallada, el Secretario General indica que se ha concluido una actualización completa del sistema existente y que el sistema revisado se promulgará también en dos niveles. La Comisión Consultiva observa que la delegación de autoridad respecto del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada es ejercida por funcionarios autorizados a quienes se otorgan las atribuciones a título personal, a diferencia de la autoridad respecto de los recursos humanos, que se delega por función.

18. **La Comisión Consultiva reconoce que la realización de un examen amplio del sistema de delegación de autoridad y la revisión completa del sistema suponen una ingente labor y encomia al Secretario General por el esfuerzo realizado hasta la fecha. No obstante, considera que su informe no aporta información suficiente para entender adecuadamente ni el proceso de examen amplio y sus conclusiones, ni el funcionamiento del nuevo sistema de delegación de autoridad y las mejoras que se propone introducir. El informe tampoco incluye un calendario de aplicación de los niveles previstos, ni atiende plenamente la solicitud de la Asamblea General (véase el párr. 16 *supra*).**

19. **La Comisión Consultiva reitera que, para que el sistema de rendición de cuentas sea afectivo, es imprescindible que la delegación de autoridad sea clara y efectiva y que se definan claramente las funciones y responsabilidades de las personas en quienes se delega dicha autoridad, a todos los niveles. También reitera su recomendación anterior de solicitar al Secretario General que proporcione información adicional sobre el sistema revisado de delegación de autoridad, los mecanismos previstos para supervisar el ejercicio de la autoridad delegada y las medidas que deben adoptarse en casos de mala gestión o abuso de autoridad.**

C. Cartas de representación

20. En su informe sobre la sinopsis de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (A/66/679, párr. 125), el Secretario General afirma que en 2012 el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno incorporará el requisito de que los Directores y Jefes de Apoyo a la Misión presenten cartas de representación, que suponen una medida de control interno y un instrumento para la rendición de cuentas del personal directivo que, cuando se apliquen plenamente en todas las misiones sobre el terreno, pueden aportar pruebas en apoyo de las declaraciones públicas respecto de la solidez y la calidad de los controles internos sobre la presentación de informes financieros. **La Comisión Consultiva señala que, con la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (IPSAS), las Naciones Unidas tendrán que ofrecer garantías similares a la Junta de Auditores. La Comisión considera que deben elaborarse instrumentos de rendición de cuentas del personal directivo de esa índole para la Organización en su conjunto, basándose en un enfoque unificado y bajo la dirección de la Contralora. La Comisión recomienda que se solicite al Secretario General que en el próximo informe sobre la marcha de los trabajos proporcione más detalles sobre esta cuestión, y que asegure la plena coordinación entre el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el Departamento de Gestión a ese respecto.**

D. Aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión

21. En el párrafo 12 de su resolución 64/259, la Asamblea General pone de relieve la importancia de la aplicación íntegra y oportuna de las recomendaciones de los órganos de supervisión, destacando la función del Comité de Gestión de vigilar y asegurar que las recomendaciones aceptadas se lleven a la práctica y se apliquen de manera oportuna.

22. Según el Secretario General, se han adoptado medidas importantes para reforzar las funciones de supervisión (véase A/66/692, párrs. 19 a 22). En particular, menciona la inclusión del cumplimiento de las recomendaciones sobre supervisión como parte de los pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior; la presentación de información trimestral al Comité de Gestión sobre el estado del cumplimiento de las recomendaciones por el Departamento de Gestión; el establecimiento por el Comité de Gestión de un diálogo regular y directo con todos los órganos de supervisión sobre el cumplimiento de las recomendaciones, entre otros asuntos; y el fortalecimiento de la función de los encargados de coordinar las cuestiones relativas a la supervisión en los departamentos y la creación de capacidad a ese respecto. Asimismo, en breve se distribuirá una publicación administrativa en que se definirán claramente las funciones y responsabilidades de los funcionarios en relación con los informes y las recomendaciones de los órganos de supervisión y los contactos con estos. El Secretario General afirma que el aumento de la atención prestada a las cuestiones de supervisión y el seguimiento de las recomendaciones ha dado como resultado una tendencia positiva en las tasas de cumplimiento de las recomendaciones, que ha sido observada por el Comité Asesor de Auditoría Independiente y la Dependencia Común de Inspección, e indica que, tres años después de que se publicaran, se ha cumplido el 95% de las recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y prácticamente el 100% de las recomendaciones de la Junta de Auditores (A/66/692, párr. 22). **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la información que le ha sido facilitada sobre los avances en la mejora del seguimiento y la supervisión de la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión.**

23. El Secretario General afirma que mantiene su pleno compromiso de cumplir las recomendaciones de los órganos de supervisión, y que los directivos también asumen esa labor como una de sus principales responsabilidades. La Comisión Consultiva pidió más aclaraciones sobre los mecanismos empleados por la administración para aceptar o rechazar las recomendaciones de los órganos de supervisión y se le informó de que la responsabilidad principal de aceptar o rechazar una recomendación incumbía a los directores de los programas. Los desacuerdos se dirimían mediante un diálogo continuo entre el órgano de supervisión y la administración hasta llegar a un acuerdo. Si eso no ocurría, podía solicitarse la intervención del Comité de Gestión; no obstante, hasta la fecha nunca había sido necesario recurrir a ello, todos los desacuerdos se habían resuelto amistosamente. En respuesta a sus preguntas, también se comunicó a la Comisión que las observaciones del Secretario General sobre cada una de las recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores en su informe sobre las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período finalizado el 30 de junio de 2011 (véase A/66/5 (Vol. II); y A/66/693) reflejaban la posición unificada de la Secretaría.

24. La Comisión Consultiva observa que en el informe de la Junta de Auditores anteriormente mencionado (A/66/5 (Vol. II)), la Junta encuentra carencias y deficiencias en muchos ámbitos, incluidos la preparación y gestión del presupuesto, la administración de bienes, las adquisiciones y la gestión de contratos, las obligaciones por liquidar, la gestión de los recursos humanos, la aplicación de las IPSAS, las estrategias de salida y liquidación de las misiones y la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno. Asimismo, muchas de las deficiencias observadas son de carácter recurrente, lo que, en opinión de la Comisión, obedece a la ineficacia de la gestión y a las deficiencias de los mecanismos internos de control y supervisión. La Comisión formula observaciones sobre algunas de las deficiencias detectadas por la Junta en su próximo informe y en el contexto de sus informes sobre cada una de las operaciones de mantenimiento de la paz. **La Comisión Consultiva considera que la eficacia del sistema de rendición de cuentas depende de la adopción de medidas inmediatas para subsanar y eliminar esas deficiencias e insiste en la importancia de la función que desempeñan los órganos de supervisión en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas para las Naciones Unidas. Al examinar pormenorizadamente la utilización de los recursos y las prácticas de gestión en la Organización en nombre de la Asamblea General, los órganos de supervisión le proporcionan instrumentos esenciales para pedir cuentas a la Secretaría. La Comisión alienta al Secretario General a que siga intensificando las consultas y la cooperación con los órganos de supervisión al aplicar el marco de rendición de cuentas.**

E. Rendición de cuentas personal e institucional

25. La Asamblea General, en los párrafos 13 a 18 de su resolución 64/259, puso de relieve la importancia de establecer y aplicar plenamente mecanismos reales, eficaces y eficientes que fomentasen la rendición de cuentas institucional y personal a todos los niveles, y solicitó al Secretario General que: analizase la repercusión de las medidas que propuso sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos en la rendición de cuentas personal; propusiera medidas concretas y amplias para fortalecer, sobre la base de la definición de la rendición de cuentas que figura en el párrafo 8 de la resolución, la rendición de cuentas personal a todos los niveles de la Secretaría; siguiera mejorando el sistema de evaluación del personal directivo; indicara claramente los vínculos cruciales entre la rendición de cuentas institucional y personal mediante los pactos celebrados con el personal directivo superior y el sistema de evaluación de la actuación profesional de todo el personal por debajo de la categoría de Subsecretario General; y estableciera mecanismos adecuados de rendición de cuentas en los casos de actuación profesional insatisfactoria a todos los niveles.

26. En los párrafos 23 a 33 de su informe, el Secretario General proporciona información sobre las medidas destinadas a fortalecer la rendición de cuentas personal e institucional en el contexto de las reformas de la gestión de los recursos humanos realizadas en atención a lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General 63/250 y 65/247.

27. Entre las medidas destinadas a fortalecer la actuación profesional del personal directivo superior y la rendición de cuentas institucional figuran: a) la adaptación de los pactos celebrados con el personal directivo superior a la definición de rendición de cuentas que figura en la resolución 64/259 de la Asamblea General; b) el examen

simultáneo por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas de los pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior, el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos y el informe sobre la ejecución de los programas, a fin de seguir armonizando la rendición de cuentas personal e institucional en los niveles más elevados de gestión; c) la determinación de los ámbitos de la actuación profesional que deben mejorarse y la elaboración de un plan de acción que se ocupe de esos ámbitos basado en los contactos mantenidos por la Vicesecretaria General con cada uno de los directivos superiores; y d) la autoridad de que goza la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas para pedir a los directivos superiores que expliquen cómo han logrado determinados objetivos y por qué no han podido cumplir otros. El Secretario General también se propone agregar a la evaluación de la actuación profesional del personal directivo superior la rendición de cuentas respecto de los fallos emitidos en el sistema de justicia interna. Se informó a la Comisión de que la evaluación final de la actuación profesional de cada directivo superior también podía consultarse en la Intranet.

28. Según el Secretario General, la nueva política de gestión de la actuación profesional reforzará las conexiones entre los planes de trabajo individuales y otros mecanismos del marco de rendición de cuentas, incluidos los pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior, los planes de trabajo departamentales y los fascículos del presupuesto, a fin de que los directivos y los funcionarios puedan determinar cómo contribuyen los planes de trabajo individuales a los mandatos generales de la Organización (A/66/692, párr. 34). **La Comisión Consultiva observa los cambios efectuados en el contenido y en los métodos de evaluación del sistema de pactos. Habida cuenta de que se ha previsto el establecimiento de conexiones entre los planes de trabajo individuales, los planes de trabajo departamentales, los fascículos del presupuesto y los pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior, así como la inclusión en el pacto de la evaluación final de la actuación profesional de los directivos superiores, la Comisión considera que el sistema podría convertirse en un poderoso instrumento del sistema de rendición de cuentas. La Comisión alienta al Secretario General a que no ceje en su labor encaminada a implantar esas medidas.**

29. **Pese a los cambios realizados en el sistema de pactos, la Comisión Consultiva sigue considerando que no existen indicios suficientes de que los pactos hayan contribuido en la práctica a mejorar la rendición de cuentas.** A este respecto, la experiencia reciente con la gestión del proyecto de planificación de los recursos institucionales no resulta muy alentadora (véase A/66/7/Add.1). Pese a la magnitud del proyecto y la cuantía de los recursos a él destinados, y pese a su importancia estratégica para la Organización y a la participación en su estructura de gobernanza de personal directivo del más alto nivel, la Asamblea General solo fue informada en una etapa muy avanzada de la existencia de un retraso de dos años en su ejecución y del abandono del Director del proyecto. Asimismo, la Comisión no tiene constancia de que se haya realizado un análisis exhaustivo de las causas del retraso ni de las circunstancias que lo rodearon. La Comisión observa además que se ha proporcionado poca información a la Asamblea sobre las medidas adoptadas hasta la fecha para aplicar lo dispuesto en su resolución 66/232 con respecto a los arreglos de gobernanza y gestión del proyecto. **La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General aplicará esas medidas sin más demora.**

30. **En opinión de la Comisión Consultiva, este caso constituye un claro ejemplo de falta de rendición de cuentas y demuestra que los principios, mecanismos y métodos de rendición de cuentas no se aplican en la gestión diaria de las operaciones. También demuestra que la introducción de procesos y procedimientos administrativos no es más que un primer paso hacia el logro de una Organización orientada a los resultados y plenamente responsable, y que esos procesos y procedimientos apenas surtirán efecto a menos que se apliquen en el entorno de una cultura arraigada de rendición de cuentas centrada en los resultados y que cuente con el respaldo de sistemas sólidos de delegación de autoridad y de recompensas y sanciones.**

31. Como se indica en el párrafo 41 del informe del Secretario General, en la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal se establece un mecanismo en virtud del cual podrá exigirse a un funcionario que repare, parcial o totalmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a la Organización si se determina que una decisión irregular o indebida se ha adoptado de forma intencionada, temeraria o constitutiva de negligencia (véase también A/66/692, párr. 44). En respuesta a sus preguntas, la Comisión Consultiva fue informada de que no se había fijado ningún límite al nivel de recuperación de costos. La Comisión pidió información adicional sobre el número de casos en que se habían adoptado medidas de recuperación de costos en 2011, pero fue informada de que la Secretaría no estaba en condiciones de proporcionar esa información en el plazo de publicación del presente informe porque los datos necesarios tendrían que recopilarse manualmente en todos los lugares de destino (véanse los párrs. 7 y 8 *supra*).

32. En el párrafo 36 de su informe sobre la marcha de los trabajos, el Secretario General indica que si las deficiencias en la actuación profesional no se subsanan con medidas correctivas, puede considerarse la posibilidad de retener un aumento de sueldo o no prorrogar o rescindir un contrato. La Comisión Consultiva pidió información adicional sobre el número de funcionarios afectados por la retención de aumentos de sueldo, o cuyos contratos hubieran sido rescindidos o no hubieran sido prorrogados en 2011 a causa de su actuación profesional, pero la Secretaría no pudo proporcionar esa información por las razones citadas en el párrafo 31.

33. A petición suya, se proporcionó a la Comisión Consultiva información adicional sobre: a) el número de funcionarios a los que se otorgaron nombramientos continuos con arreglo a las medidas de reforma aprobadas por la Asamblea General en su resolución 65/247, y las consecuencias financieras conexas (véase A/66/692, párr. 27); b) el número de casos de falta de conducta en que se adoptaron medidas disciplinarias (*ibid.*, párr. 36); c) el número de casos en que se ofreció protección a funcionarios que habían denunciado irregularidades (*ibid.*, párr. 72); y d) el número de casos de funcionarios que recibieron sanciones o advertencias por quebrantar la política de tolerancia cero con respecto a los obsequios y atenciones sociales impuesta por el Código de conducta para los proveedores (*ibid.*, párr. 74). Esta información adicional se incluye en el anexo I del presente informe.

34. En lo que respecta a la actuación profesional del personal directivo superior (véase A/66/692, párr. 29), la Comisión Consultiva fue informada de que las Normas de conducta de la administración pública internacional elaboradas por la Comisión de Administración Pública Internacional se aplicaban a todo el personal, incluido el personal directivo superior.

F. Reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional

35. En el párrafo 20 de su resolución 64/259, la Asamblea General observó con preocupación la demora en la aplicación de Inspira y la manera en que ello repercutía en la capacidad del Secretario General para emprender una iniciativa general de reforma de la gestión de la actuación profesional y, ponía de relieve la necesidad de que se aplicara sin dilación, así como el hecho de que el valor añadido de un sistema de esa índole dependía de su utilización efectiva por el personal para lograr los resultados previstos.

36. En los párrafos 34 a 44 del informe del Secretario General sobre la marcha de los trabajos se proporciona información sobre la reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional. El Secretario General indica que, como parte de la reforma del sistema, ha introducido una política nueva para la gestión de la actuación profesional. La Comisión Consultiva formulará observaciones detalladas sobre esa nueva política en el contexto de su examen de las propuestas del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos que este someterá a la consideración de la Asamblea General en la parte principal de su sexagésimo séptimo período de sesiones. A la espera de la presentación de esas propuestas, la Comisión proporciona en los párrafos que figuran a continuación una serie de observaciones y comentarios preliminares sobre algunos aspectos de la nueva política de gestión de la actuación profesional.

Sistema de recompensas y sanciones

37. En el párrafo 16 de su resolución 64/259, la Asamblea General solicitó al Secretario General que estableciera mecanismos adecuados de rendición de cuentas en los casos de rendición profesional insatisfactoria a todos los niveles. El establecimiento de un sistema de recompensas y sanciones claramente definido es uno de los pilares para la creación de un marco eficaz de rendición de cuentas y está contemplado explícitamente en la definición de rendición de cuentas adoptada por la Asamblea en el párrafo 8 de esa resolución.

38. La nueva política del Secretario General incluye disposiciones para detectar y corregir las deficiencias en la actuación profesional y prescribe una serie de medidas para ocuparse de esos casos, que incluyen la adopción de medidas correctivas en forma de asesoramiento, la transferencia a una función más adecuada, la capacitación adicional y el establecimiento de un plan de mejora de la actuación profesional con plazos determinados. Si las deficiencias de la actuación profesional no se subsanan con esas medidas correctivas, puede considerarse la posibilidad de retener un aumento de sueldo o no prorrogar o rescindir el contrato (A/66/692, párr. 36). En respuesta a sus preguntas, la Secretaría proporcionó a la Comisión Consultiva información adicional sobre la manera en que se abordaban las deficiencias en la actuación profesional (véase el anexo II).

39. Tras analizar las disposiciones de la nueva política y la información adicional proporcionada, la Comisión Consultiva observa que los mecanismos de rendición de cuentas para hacer frente a las deficiencias en la actuación profesional se centran principalmente en la capacitación y el asesoramiento. **Aun reconociendo que ese enfoque puede alentar la excelencia y prevenir deficiencias en la actuación profesional en el futuro, la Comisión Consultiva considera que se debería**

adoptar un sistema de sanciones más estricto para hacer frente a los casos de deficiencias en la actuación profesional. Tal como se indica en el párrafo 15 *supra*, el establecimiento de un sistema de recompensas y sanciones es esencial para crear una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad. Por consiguiente, la Comisión recomienda que se solicite al Secretario General que evalúe y aplique rigurosamente las medidas de rendición de cuentas existentes para hacer frente a los casos de deficiencias en la actuación profesional, y que presente información detallada sobre el tema en el contexto de las propuestas sobre la gestión de los recursos humanos mencionadas anteriormente que habrá de someter a la consideración de la Asamblea General.

Distribución global de las calificaciones en el e-PAS en 2011

40. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva información adicional (véase el anexo III) sobre la distribución de las calificaciones en el periodo 2003-2009, utilizando la escala de puntuación anterior (1 a 5), comparada con la distribución en el periodo 2010-2011, utilizando la nueva escala de puntuación (1 a 4). La Comisión observa que, con la escala de puntuación anterior, el 45% de los funcionarios superaban las expectativas de desempeño (37% frecuentemente y 8% constantemente) mientras que, con la nueva escala, solo el 23% de los funcionarios superan las expectativas. Según se informó a la Comisión, el objetivo de la nueva escala de puntuación era servir de medio a la Organización para diferenciar entre un desempeño “bueno” y un desempeño “excelente”. Las estadísticas ponen de manifiesto que, cuando se pidió a los supervisores que tomaran una decisión al respecto, muchos optaron por calificar el desempeño de sus subordinados como “bueno” en vez de “excelente”. Por el contrario, se mantuvo sin cambios el porcentaje de funcionarios que no cumplían o que solo cumplían parcialmente las expectativas (entre el 0,1% y el 1% del total). En opinión de la Comisión, ese constante bajo porcentaje de malas calificaciones del rendimiento puede ser indicio de la renuencia de los supervisores a entablar una conversación franca con los funcionarios que presentan deficiencias en su actuación profesional y ofrecer una evaluación justa en esos casos, o bien ser muestra de la deficiente capacidad de gestión de los supervisores.

41. **La Comisión Consultiva considera que la introducción de una nueva metodología de evaluación es una medida positiva que podría contribuir a mejorar la objetividad del proceso de evaluación de la actuación profesional y que entraña la posibilidad de mejorar también el rendimiento del personal. La Comisión recomienda que se solicite al Secretario General que siga vigilando y analizando los datos sobre el rendimiento de la Secretaría global y que presente información sobre la evolución de las tendencias y la distribución de las calificaciones del rendimiento y sobre los efectos, si los hubiera, del nuevo sistema de calificación del rendimiento del personal y el nuevo proceso de evaluación de la actuación profesional.**

G. Selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior

42. En el párrafo 19 de su resolución 64/259, la Asamblea General recordó el párrafo 28 del informe de la Comisión Consultiva (A/64/683 y Corr.1) y solicitó a la Dependencia Común de Inspección que, en la parte principal de su sexagésimo

sexto período de sesiones, le presentara un informe sobre posibles medidas para hacer más transparente el proceso de selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior. Como ya se ha indicado anteriormente, el informe de la Dependencia Común de Inspección, titulado “Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas”, figura en el documento A/66/380. Las observaciones del Secretario General figuran en el informe conexo (A/66/380/Add.1). **La Comisión Consultiva alienta al Secretario General a aplicar medidas eficaces para mejorar la transparencia del proceso de selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior.**

H. Gestión del riesgo institucional y marco de control interno

43. En el párrafo 31 de su resolución 64/259, la Asamblea General solicitó al Secretario General que trabajara para fomentar las capacidades existentes en la Secretaría para la evaluación y la mitigación de los riesgos y el control interno, sobre la base de las recomendaciones que figuraban en los párrafos 49 y 50 del informe de la Comisión Consultiva (A/64/683 y Corr.1) y en el anexo II del informe del Secretario General (A/64/640).

44. Las propuestas del Secretario General relativas a la gestión del riesgo institucional y el marco de control interno figuran en los párrafos 46 a 66 y en el anexo de su informe sobre la marcha de los trabajos. La Comisión Consultiva observa que el Secretario General ha elaborado una política general de gestión del riesgo institucional y control interno así como la metodología y los instrumentos necesarios para su aplicación. El Secretario General indica que esa política, elaborada en estrechas consultas con los órganos de supervisión, diversas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y algunos departamentos de la Secretaría, ofrece una metodología coherente y completa para la gestión del riesgo y está concebida de modo que abarque tanto los riesgos estratégicos asociados a la ejecución de los mandatos y el cumplimiento de los objetivos de la Organización como los riesgos inherentes a las operaciones cotidianas mediante las cuales se ejecutan esos mandatos. Asimismo, indica que el marco refuerza el enfoque de la gestión del riesgo que ya se viene utilizando en diferentes esferas de la Organización y que puede aplicarse en toda la Secretaría. La Comisión observa que el Departamento de Gestión, con el apoyo de la OSSI, está abordando la aplicación de la política y la metodología de gestión del riesgo institucional en determinados departamentos, que representan los diversos ámbitos funcionales de las operaciones de la Organización. En ese contexto, se informó a la Comisión de que se habían completado dos evaluaciones de los riesgos, en la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y en la Comisión Económica y Social para Asia Occidental. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito los progresos realizados en el desarrollo del marco de gestión del riesgo institucional.**

45. La Comisión Consultiva observa también que en el plan maestro de mejoras de infraestructura se ha aplicado desde el principio una gestión proactiva del riesgo y se ha elaborado un registro completo de los riesgos que se utiliza para la gestión cotidiana del proyecto (A/66/692, párrs. 60 a 62). **La Comisión Consultiva recomienda que se solicite al Secretario General que, en el contexto de su próximo informe sobre la marcha de los trabajos del plan maestro de mejoras**

de infraestructura, informe sobre la experiencia adquirida y sobre los efectos de la gestión proactiva del riesgo en la rendición de cuentas.

46. En el párrafo 6 del anexo de su informe sobre la marcha de los trabajos, el Secretario General define la gestión del riesgo institucional como “un proceso que llevan a cabo los órganos rectores, el personal directivo y personal de otro tipo y que se aplica en la determinación de estrategias en toda la Organización”. En el párrafo 8 del anexo, en relación con el ámbito de la gobernanza, el Secretario General afirma que la aplicación del marco contribuirá a “aumentar la capacidad del personal directivo superior y de los órganos rectores para adoptar decisiones informadas sobre el equilibrio entre riesgos y recompensas en relación con los programas nuevos y los ya existentes, mediante la utilización de un método estructurado para detectar oportunidades de mejorar la asignación de los recursos en toda la Organización y de reducir los costos conexos”.

47. La Comisión Consultiva reconoce que la gestión eficaz y eficiente del riesgo institucional debe ser una parte integrante del sistema de gobernanza de toda organización, pero considera que se deben distinguir claramente las funciones y responsabilidades respectivas de los órganos rectores y de la administración. Por consiguiente, la Comisión recomienda que se solicite al Secretario General que examine su política de gestión del riesgo institucional, centrándose en el papel de la Secretaría y en las responsabilidades que le incumben en la gestión de los riesgos de sus operaciones.

48. Las funciones y responsabilidades de los mecanismos de gobernanza y control interno se exponen en los párrafos 51 a 54 del informe sobre la marcha de los trabajos. La Comisión Consultiva observa que el Secretario General ha designado al Comité de Gestión como el órgano de la Secretaría responsable de la gestión del riesgo institucional, y que el Secretario General Adjunto de Gestión actuará como oficial de alto nivel encargado de dirigir esta labor en toda la Secretaría. La Comisión observa también que, una vez que el marco de gestión del riesgo institucional se haya implantado plenamente en toda la Organización, la OSSI ya no realizará evaluaciones del riesgo, a fin de evitar la superposición o duplicación de funciones, pero seguirá siendo la entidad responsable de evaluar la eficacia del entorno de control interno, incluido el proceso de gestión del riesgo de la Secretaría, y examinará también los resultados de las evaluaciones del riesgo como parte de su labor de planificación de las auditorías. **En ese contexto, la Comisión Consultiva recuerda los párrafos 39 a) y b) de su informe sobre el examen amplio de la gobernanza y la supervisión en las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados (A/61/605)³.**

Aplicación de la gestión del riesgo institucional

49. El Secretario General indica que, en la actualidad, la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión dispone de una capacidad temporal limitada para la

³ a) El Secretario General es el encargado de establecer un marco completo de gestión del riesgo y de gestionar el riesgo; la función de auditoría conexas consiste en supervisar y evaluar la idoneidad y la eficacia de la gestión del riesgo de la Organización;
b) El Secretario General es el encargado de mantener un régimen interno de control eficaz, que también será evaluado por la función de auditoría. Se debería asignar una responsabilidad clara en relación con las actividades de control interno de la Organización a todos los niveles e incorporarla al marco de rendición de cuentas.

aplicación de la gestión del riesgo institucional y que esa función debería ser asumida por personal dedicado exclusivamente a ello y deberían asignarse los recursos necesarios para poder ampliar su labor a toda la Secretaría y asumir las responsabilidades descritas en la política que figura en el anexo de su informe (A/66/692, párr. 63).

50. Las medidas que se solicita a la Asamblea General que adopte en relación con la aplicación de la gestión del riesgo institucional figuran en el párrafo 67 del informe sobre la marcha de los trabajos. El Secretario General solicita: a) que la Asamblea haga suya la propuesta de que se establezca una función exclusiva de gestión del riesgo institucional y control interno en la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión para que sus titulares trabajen en la mejora de la capacidad actual de evaluación y mitigación de los riesgos y control interno, como solicitó la Asamblea en su resolución 64/259; y que b) considerando que el proyecto es una de las mayores prioridades de la Organización, la Secretaría atienda temporalmente las necesidades conexas con los recursos existentes y más adelante formule una propuesta para presentársela a la Asamblea en el contexto del presupuesto para el período 2014-2015.

51. En relación con las medidas que el Secretario General solicita a la Asamblea General en el párrafo 67 de su informe, la Comisión Consultiva observa que este tiene la intención de atender temporalmente con los recursos existentes las necesidades para establecer una función exclusiva de gestión del riesgo institucional y control interno. A ese respecto, la Comisión recuerda las observaciones formuladas en el párrafo 50 de su informe anterior (A/64/683 y Corr.1) en el sentido de que la gestión del riesgo debe estar incorporada en los diversos departamentos y no en una estructura aparte.

I. Medidas concretas para prevenir posibles conflictos de intereses en el procedimiento que se aplica actualmente a las adquisiciones

52. En el párrafo 32 de su resolución 64/259, la Asamblea General solicitó al Secretario General que informara sobre medidas concretas para prevenir posibles conflictos de intereses en el procedimiento que se aplica actualmente a las adquisiciones. En los párrafos 68 a 81 de su informe, el Secretario General esboza medidas concretas con respecto a: la capacitación en materia de ética e integridad; la protección de los denunciantes de irregularidades; el Código de conducta para los proveedores de las Naciones Unidas; los obsequios y las atenciones sociales; las restricciones al empleo después de la separación del servicio; el requisito de declaración de la situación financiera; la vigilancia del cumplimiento, la rendición de cuentas y la delegación de autoridad; el Comité de Contratos de la Sede y los comités locales de contratos; la Junta de Examen de Adjudicación de Contratos; y el Comité Superior de Examen de los Proveedores de la Sede.

53. La Comisión Consultiva preguntó si la Secretaría había celebrado consultas con los Estados Miembros durante la preparación del Código de conducta para los proveedores de las Naciones Unidas. La Secretaría informó que el Código había sido elaborado por la División de Adquisiciones de las Naciones Unidas en estrecha consulta con la Oficina del Pacto Mundial. Además, se celebraron consultas con interesados internos, entre ellos la División de Auditoría Interna de la Oficina de

Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina del Pacto Mundial, los miembros del Grupo de Trabajo Interinstitucional para las adquisiciones y la oficina del portal mundial para los proveedores de las Naciones Unidas.

54. **La Comisión Consultiva recomienda solicitar al Secretario General que, en el contexto del próximo informe sobre el progreso en la aplicación del marco de rendición de cuentas, presente información exhaustiva sobre las medidas concretas para prevenir posibles conflictos de intereses en el procedimiento que se aplica actualmente a las adquisiciones.**

J. Gestión basada en los resultados y presentación de informes de ejecución

55. La Comisión Consultiva observa que en el informe del Secretario General no se incluía la información solicitada por la Asamblea General en relación con la gestión basada en los resultados y la presentación de informes de ejecución, y que se indicaba que era prematuro presentar esa información, ya que estaba previsto seguir avanzando al respecto en los próximos meses. En este sentido, el Secretario General afirma que desea armonizar e integrar plenamente sus propuestas de gestión basada en los resultados con otras iniciativas relacionadas con la rendición de cuentas y la actuación profesional derivadas del proceso de gestión del cambio, y realizar un examen exhaustivo de la experiencia de otras organizaciones que han puesto en marcha la gestión basada en los resultados (A/66/692, párr. 4).

56. En su definición de rendición de cuentas, la Asamblea General destacó que la rendición de cuentas incluía el logro de objetivos y resultados de alta calidad de manera oportuna y eficaz en función de los costos y la presentación de informes precisos y oportunos sobre los resultados de la ejecución (resolución 64/259, párr. 8). **La Comisión Consultiva considera que la gestión basada en los resultados y la presentación de informes de ejecución son los fundamentos de un marco de rendición de cuentas amplio. En este contexto, recordando su informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013 (véase A/66/7), la Comisión confía en que la labor que está realizando el Secretario General sobre los resultados de la iniciativa de gestión del cambio se completará en forma oportuna, y que las iniciativas que lo requieran se presentarán lo antes posible para su aprobación legislativa.**

57. En numerosas ocasiones se informó a la Comisión Consultiva que los sistemas de información que se utilizaban en la Secretaría no podían apoyar adecuadamente la gestión basada en los resultados y que para ello se necesitaba el sistema de planificación de los recursos institucionales (Umoja). En su informe anterior, el Secretario General indicó que Umoja iba a permitir relacionar los recursos con los objetivos y evaluar el nivel de ejecución de un programa en función de los recursos asignados (A/64/640). La Comisión recordó que, en el segundo informe sobre la marcha del proyecto de planificación de los recursos institucionales, el Secretario General indicó que la adopción de una metodología uniforme de gestión basada en los resultados era un requisito para poder integrar en Umoja las funciones necesarias de gestión basada en los resultados y seguimiento de la ejecución (A/65/389, párr. 63). **La Comisión Consultiva confía en que se esté elaborando dicha metodología uniforme para la gestión basada en los resultados.**

Anexo I

Información estadística

1. Faltas de conducta y medidas disciplinarias

(véase A/66/692, párr. 36)

Número de casos de falta de conducta en que se han tomado medidas disciplinarias

	<i>1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010</i>	<i>1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011</i>
Casos recibidos	167	123
Casos cerrados:	100	271
Destituciones	13	14
Otras medidas disciplinarias	16	93
Medidas administrativas	36	19
Casos en que se decidió no tomar medidas tras el examen inicial	4	80
Casos en que se decidió no tomar medidas después de un análisis completo que incluía la presentación de comentarios por parte de los funcionarios	21	38
Separación del funcionario antes de terminar el proceso disciplinario	10	26
Otros		1

En el 29% de los casos cerrados entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010 se decidió la destitución del funcionario o la imposición de otras medidas disciplinarias; ese porcentaje aumentó al 40% para los casos cerrados entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011. El número de casos recibidos entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011 (123) representó el 0,30% de la plantilla total, que está compuesta por 40.000 personas. Las medidas disciplinarias impuestas durante el mismo período (107) representaron el 0,26% de la plantilla total.

Esta información también se incluye periódicamente en el informe anual del Secretario General sobre cuestiones disciplinarias, presentado en virtud de la resolución 57/267 de la Asamblea General.

2. Política de protección de los denunciantes de irregularidades

(véase A/66/692, párr. 72)

La política sobre protección de los denunciantes de irregularidades, establecida en el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias (ST/SGB/2005/21), reduce el riesgo de conflictos de intereses en el proceso de adquisiciones proporcionando protección a las personas que denuncian faltas de conducta o cooperan en las auditorías e investigaciones autorizadas. La Comisión Consultiva solicitó información adicional sobre el número de casos de funcionarios protegidos en aplicación de esta política. Se informó que, entre agosto de 2007 y

noviembre de 2011, la Oficina de Ética recibió en total 200 solicitudes de información sobre esa política, de las cuales 118 fueron solicitudes de asesoramiento u otras solicitudes que no correspondían al mandato de la Oficina. En el caso de las 82 denuncias restantes se iniciaron investigaciones preliminares para determinar si había indicios suficientes de represalias. De las 67 denuncias en relación con las cuales se completaron los exámenes preliminares, la Oficina de Ética determinó que en cinco de ellas había indicios suficientes de represalias y esos casos se remitieron a las autoridades competentes a fin de iniciar una investigación oficial. En uno de los casos se concluyó que hubo represalias y la Oficina de Ética recomendó la adopción de medidas disciplinarias y medidas correctivas, con arreglo a las disposiciones pertinentes del documento ST/SGB/2005/21. En tres ocasiones se aprobaron medidas temporarias de reparación entre el momento en que se determinó que hubo represalias y la conclusión de la investigación.

3. Obsequios y atenciones sociales

(véase A/66/692, párr. 74)

La Comisión Consultiva solicitó información adicional sobre el número de casos de funcionarios que habían sido objeto de sanciones o amonestaciones impuestas en virtud del Código de conducta para los proveedores de las Naciones Unidas por violar la “política de tolerancia cero” sobre obsequios y atenciones sociales. Se le informó que, desde 2007, se habían impuesto medidas disciplinarias o administrativas a nueve funcionarios por haber aceptado favores, obsequios o atenciones sociales de proveedores o representantes de proveedores. Además, desde 2006, la Oficina de Ética había recibido en total 313 solicitudes de asesoramiento relacionadas con regalos y atenciones sociales, de las cuales 58 se presentaron en 2011.

4. Nombramientos continuos

(véase A/66/692, párr. 36)

Desde el 30 de junio de 2009 se concedieron aproximadamente 60 nombramientos continuos a funcionarios. Hasta la fecha, solo se concedieron nombramientos continuos a los funcionarios que aprobaron un concurso, según la definición contenida en la regla 4.16 del Reglamento de Personal (concurso nacional, G a P, o de idiomas).

La concesión de nombramientos continuos no entraña consecuencias financieras, habida cuenta de que la remuneración global es la misma, independientemente de que el nombramiento sea permanente, continuo o de plazo fijo.

Todavía no se ha iniciado el primer proceso de examen de los contratos continuos para todas las demás categorías de personal. Esto se debe en parte al hecho de que el examen extraordinario de los contratos permanentes se encuentra en sus etapas finales y debe completarse para luego poder determinar el número de contratos continuos disponibles. Además, la Secretaría está en vías de finalizar la instrucción administrativa correspondiente, para la cual ha tenido en cuenta las observaciones presentadas por todas las partes interesadas. El inicio del primer proceso de examen está previsto para la segunda mitad de 2012. Los casos de funcionarios que reúnan los requisitos serán considerados de conformidad con los criterios establecidos en el boletín del Secretario General sobre los contratos continuos (ST/SGB/2011/9).

Anexo II

Actuación profesional insatisfactoria

Las Naciones Unidas abordan el problema de la actuación profesional insatisfactoria ofreciendo capacitación y orientación al funcionario. Tras la promulgación del documento ST/SGB/2011/5, es obligatorio que los directores y los supervisores de todos los niveles participen en un curso de capacitación sobre la gestión de la actuación profesional. Un elemento fundamental de este programa es la gestión de la actuación profesional insatisfactoria. Entre los métodos utilizados figuran el asesoramiento, la capacitación, el entrenamiento, los planes de mejora de la actuación y, en caso de que estos últimos se hayan puesto en práctica sin éxito, la posibilidad de no conceder incrementos salariales.

El personal directivo también recibió información sobre el papel de la resolución informal de controversias, que comprende los servicios prestados por el Ombudsman y los servicios de mediación para asistir en la gestión de los casos de actuación profesional insatisfactoria.

Esas iniciativas tienen por objetivo asegurar que los casos de actuación profesional insatisfactoria sean tratados en forma efectiva y respetando el derecho de los funcionarios al debido proceso. La utilidad y efectividad del programa de capacitación para el personal directivo son objeto de evaluación constante y los comentarios recibidos hasta el momento indican que el componente de gestión de la actuación profesional insatisfactoria es muy útil.

También se organizan cursos de capacitación especiales para los funcionarios de recursos humanos y de las oficinas ejecutivas, así como para el personal directivo superior, a fin de que los directores y supervisores reciban información adecuada sobre la gestión de los casos de actuación profesional insatisfactoria.

Anexo III

Distribución global de las calificaciones en el sistema e-Pas: comparación de los promedios en el período 2003-2009 y el período 2010-2011

(Porcentaje)

Ciclo de evaluación	No cumple las expectativas	Cumple parcialmente las expectativas	Cumple plenamente las expectativas	Supera frecuentemente las expectativas	Supera sistemáticamente las expectativas
Promedio de 2003 a 2009	0,10	1	54	37	8
2010-2011	0,10	1	76	23	
Diferencia	Sin cambios	Sin cambios	22	-22	

