



Asamblea General

Distr. general
24 de febrero de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 136 del programa
Examen de la eficiencia del funcionamiento
administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Duodécimo informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas: fortalecimiento de la 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 sobre el duodécimo informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas: fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/77/692](#)). Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, que proporcionaron información y aclaraciones complementarias, proceso que concluyó con las respuestas por escrito recibidas el 17 de febrero de 2023.

2. El Secretario General señala que el informe se presenta de conformidad con la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [70/255](#), y que en él se ofrece información actualizada sobre las medidas adoptadas hasta diciembre de 2022 para reforzar el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas.

3. En el párrafo 8 de su resolución [64/259](#), la Asamblea General decidió adoptar la siguiente definición de rendición de cuentas, que sigue en vigor¹:

La rendición de cuentas es la obligación que tienen la Secretaría y sus funcionarios de responder de todas las decisiones tomadas y las medidas adoptadas por ellos, y de responsabilizarse por cumplir sus compromisos, sin reserva ni excepción.

¹ La definición de rendición de cuentas incluye todos los aspectos del desempeño, incluido un sistema de recompensas y sanciones claramente definido (véase [A/75/804](#), párr. 5).



La rendición de cuentas incluye: el logro de objetivos y resultados de alta calidad, de manera oportuna y eficaz en función de los costos, en la aplicación y el cumplimiento plenos de todos los mandatos conferidos a la Secretaría por los órganos intergubernamentales de las Naciones Unidas y otros órganos subsidiarios establecidos por ellos de conformidad con la totalidad de las resoluciones, los reglamentos, las reglas y las normas éticas; la presentación de informes veraces, objetivos, precisos y oportunos sobre los resultados de la ejecución; la administración responsable de fondos y recursos; todos los aspectos del desempeño, incluido un sistema claramente definido de recompensas y sanciones; y con el debido reconocimiento de la importante función que compete a los órganos de supervisión y en la aplicación íntegra de las recomendaciones aceptadas.

4. Desde el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, celebrado en 2011/12, la Comisión Consultiva ha seguido formulando observaciones y recomendaciones amplias en sus informes sobre el sistema de rendición de cuentas, así como en una gran variedad de informes con una dimensión de rendición de cuentas². La Asamblea ha abordado la importancia de asegurar y mejorar la rendición de cuentas en la Secretaría, en particular en sus resoluciones [60/260](#), [63/276](#) y [64/259](#). Hasta la fecha, el Secretario General ha presentado 12 informes sobre el tema ([A/77/692](#), [A/76/644](#), [A/75/686](#), [A/74/658](#), [A/73/688](#) y [A/73/688/Corr.1](#), [A/72/773](#), [A/71/729](#), [A/70/668](#), [A/69/676](#), [A/68/697](#), [A/67/714](#) y [A/66/692](#)). En su undécimo informe sobre los progresos realizados, el Secretario General proporcionó información actualizada sobre las iniciativas llevadas a cabo para reforzar el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas hasta diciembre de 2021. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la Asamblea había decidido no adoptar ninguna medida en relación con el décimo informe del Secretario General ([A/75/686](#)) ni con el informe conexo de la Comisión ([A/75/804](#)). **La Comisión Consultiva observa que ya no figuran en el programa de la Asamblea General los informes décimo ([A/75/686](#)) y undécimo ([A/76/644](#)) del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas y las observaciones y recomendaciones de la Comisión incluidas en los informes conexos ([A/75/804](#) y [A/76/728](#)). La Comisión destaca la importancia de que la Asamblea proporcione orientación de políticas para alentar al Secretario General en las iniciativas en curso destinadas a promover la rendición de cuentas en la Organización (véase también la resolución [77/267](#), párr. 27).**

² Entre ellos se encuentran los 13 informes anteriores de la Comisión Consultiva sobre la rendición de cuentas ([A/75/804](#), [A/74/741](#), [A/73/800](#), [A/72/885](#), [A/71/820](#), [A/70/770](#), [A/69/802](#), [A/68/783](#), [A/67/776](#), [A/66/738](#), [A/64/683](#) y [A/64/683/Corr.1](#), [A/63/457](#) y [A/60/418](#)) y sus otros informes conexos, incluidos los relativos a: la reforma de la gestión ([A/76/7/Add.29](#), [A/75/538](#), [A/74/7/Add.32](#), [A/74/7/Add.7](#), [A/73/411](#), [A/72/7/Add.49](#) y [A/72/7/Add.24](#)); las actividades de la Oficina de Ética ([A/76/551](#) y [A/74/539](#)); las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([A/75/847](#), [A/74/788](#), [A/73/828](#), [A/72/824](#) y [A/71/643](#)); la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno ([A/69/874](#)); el modelo global de prestación de servicios ([A/73/791](#), [A/72/7/Add.50](#), [A/71/666](#) y [A/70/436](#)); la gestión de los recursos humanos ([A/75/765](#), [A/73/497](#), [A/73/183](#), [A/71/557](#), [A/70/718](#), [A/69/572](#) y [A/68/523](#)); las cuestiones disciplinarias ([A/75/776](#) y [A/74/558](#)); las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/74/732](#) y [A/73/622](#)); los informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores ([A/76/554](#), [A/75/539](#), [A/74/528](#) y [A/74/528/Corr.1](#), [A/73/430](#), [A/72/537](#), [A/71/669](#), [A/70/380](#), [A/69/386](#) y [A/68/381](#)); el proyecto de planificación de los recursos empresariales (Umoja) ([A/76/7/Add.20](#), [A/75/7/Add.14](#), [A/74/7/Add.17](#), [A/72/7/Add.31](#), [A/71/628](#), [A/70/7/Add.19](#), [A/69/418](#), [A/68/7/Add.7](#) y [A/67/565](#)); y las actividades de adquisición ([A/73/790](#), [A/71/823](#), [A/69/809](#), [A/67/801](#) y [A/64/501](#)).

II. Panorama general de los progresos realizados en el fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría

5. En el informe, el Secretario General expone las distintas actividades llevadas a cabo para reforzar el sistema de rendición de cuentas. En 2021 se puso en marcha en toda la Secretaría el Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas, que sentaría las bases para cambiar la cultura institucional, así como el manual sobre rendición de cuentas, que proporciona información y orientación al personal sobre el sistema de rendición de cuentas. Las actividades realizadas para implementarlo incluyeron los Diálogos sobre Liderazgo de 2022 y el establecimiento de una red de defensores de los valores en toda la Secretaría. La Secretaría también revisó el marco de gestión y perfeccionamiento del desempeño, que ayuda al personal a fijar objetivos mensurables e individualizados, ajustados a los de la Organización, racionaliza la herramienta de evaluación del desempeño y facilita la celebración de conversaciones relacionadas con el desempeño durante el ciclo para señalar los casos de desempeño insatisfactorio cuando se producen y no solamente cada determinado tiempo, como ocurría en el sistema anterior ([A/77/692](#), párrs. 2 a 6). **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe que se presente a la Asamblea General para su examen se incluya información detallada sobre el Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas.**

6. En el informe, el Secretario General también incluye información actualizada sobre el progreso de la aplicación del plan de acción estratégico para luchar contra el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas. Tras la aprobación por la Asamblea General de la resolución [76/271](#), el Secretario General nombró un grupo directivo compuesto por directivos superiores y dos expertos externos para supervisar la plena puesta en marcha, ejecución e integración del plan de acción estratégico. La aplicación cuenta con el apoyo de un equipo de lucha contra el racismo y por defensores de la lucha contra el racismo nombrados por los jefes de departamentos y oficinas para ponerlo en práctica en las entidades. La Oficina del Ómbudsman de las Naciones Unidas sigue facilitando, como convocante neutral, iniciativas de sensibilización sobre cómo pueden manifestarse las diversas formas de racismo en el lugar de trabajo (*ibid.*, párrs. 7 a 10).

7. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, dado que los órganos legislativos habían aprobado recursos de personal y no relacionados con el personal para 18 meses, que no alcanzaban el objetivo de la solicitud cursada por el Secretario General en su informe titulado “Abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas” ([A/76/771](#)), el Secretario General había vuelto a establecer las prioridades para la aplicación de los elementos del plan de acción estratégica. Concretamente, algunos elementos de las medidas específicas para abordar el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional en relación con la cultura institucional, las operaciones y prácticas de gestión, los sistemas y los procesos de justicia interna se aplicarán en su totalidad, mientras que otros se aplicarán parcialmente y se aplazarán para una fecha futura en la que se disponga de recursos. La Comisión también recibió información sobre la composición del grupo directivo creado por el Secretario General, así como sobre su mandato. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe sobre la marcha de los trabajos se incluirá información actualizada acerca de las actividades que se han aplazado y la composición del grupo directivo.** La Comisión formula más observaciones en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2021-2022 ([A/77/728/Add.1](#)).

Documentos presupuestarios y de planificación de programas

8. El Secretario General indica que, de conformidad con las resoluciones [76/236](#) y [76/245](#) de la Asamblea General, el Secretario General introdujo mejoras en el formato de presentación del proyecto de presupuesto por programas para 2023, sin dejar de facilitar a los Estados Miembros la misma cantidad de información, incluida una formulación simplificada de las estrategias e información más consolidada sobre las repercusiones de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en la ejecución de los programas. En 2022 se siguió proporcionando orientación y apoyo a la formulación de propuestas para el presupuesto por programas por parte de los departamentos, y la Secretaría facilitó la participación temprana de los Estados Miembros. El formato del proyecto de presupuesto por programas se ha estabilizado. En respuesta a la resolución [76/274](#) de la Asamblea relativa a cuestiones transversales relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz, el Secretario General tomó medidas para aumentar la transparencia y proporcionar información más detallada. Se han introducido cambios en las estructuras de las categorías y subcategorías presupuestarias para mejorar la información sobre los tipos de personal, y se han realizado ajustes para mejorar las previsiones y anticipar y mitigar el impacto de factores externos, como las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional o las fluctuaciones de los precios del combustible ([A/77/692](#), párrs. 13, 14 y 17).

9. **La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General siga procurando mejorar la presentación del proyecto de presupuesto por programas. En particular para asegurar que los recursos estén claramente vinculados a un marco de presupuestación basada en los resultados y reflejen los mandatos existentes y las medidas para lograrlos, así como las repercusiones en las prioridades de los Estados Miembros ([A/77/7](#), párr. 9). La Comisión también confía en que el Secretario General proporcionará información actualizada al respecto en su próximo informe sobre los progresos realizados.**

10. En respuesta a su solicitud, se facilitó a la Comisión Consultiva una visión general del desempeño de las entidades de la Secretaría en cuanto a la presentación puntual de los documentos (véase el cuadro 1).

Cuadro 1
Desempeño de las entidades de la Secretaría en cuanto a la presentación puntual de los documentos, 2019-2021

<i>Año</i>	<i>Manuscritos presentados en plena conformidad</i>	<i>Manuscritos no presentados en plena conformidad</i>	<i>Porcentaje de manuscritos presentados en plena conformidad</i>
2019	1 124	72	94
2020	881	78	92
2021	920	68	93

11. **La Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 16 de la resolución [74/271](#), la Asamblea General reiteró que la presentación puntual de los documentos era un aspecto importante de la rendición de cuentas de la Secretaría a los Estados Miembros y solicitó al Secretario General que velara por que se siguiera incluyendo en los pactos del personal directivo superior un indicador de gestión conexo y que, en su próximo informe sobre los progresos realizados, proporcionara información acerca de la forma en que se utilizaba ese indicador para mejorar la rendición de cuentas del personal directivo superior**

en cuanto a la presentación puntual de los documentos (véanse también [A/74/741](#), párrs. 37 a 39; [A/76/728](#), párr. 8).

Gestión basada en los resultados

12. El Secretario General indica que las entidades de la Secretaría están utilizando la aplicación de gestión estratégica para informar sobre los entregables y los resultados a lo largo de los ciclos presupuestarios. A diciembre de 2022, todas las entidades de la Secretaría financiadas con cargo al presupuesto por programas incorporaron sus documentos estratégicos de 2022 en la aplicación de gestión estratégica con respecto a sus planes de programas y proporcionan actualizaciones de la supervisión de sus resultados y entregables. En el caso de las entidades financiadas con cargo a los presupuestos de mantenimiento de la paz, en septiembre de 2022 se empezó a aplicar un enfoque similar. A noviembre de 2022, había 4.413 proyectos en funcionamiento gestionados en el sistema de solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes y más de 5.000 miembros del personal tenían acceso a él para planificar, presupuestar, supervisar y presentar informes. El trabajo con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para desarrollar un curso de autoaprendizaje en línea titulado “Introducción a la gestión basada en los resultados”, que se publicará en 2023, está a punto de finalizar. El Tablero Integrado de Gestores de Proyectos, que combina datos sustantivos y financieros de Umoja se ha puesto en funcionamiento para ofrecer a los directores de programas una imagen clara del uso de los recursos y los progresos realizados en la consecución de resultados tangibles. La Organización intensificará el seguimiento de la aplicación del plan del programa exigiendo a las entidades de la Secretaría que proporcionen información actualizada trimestral del seguimiento en el módulo de la aplicación de gestión estratégica, y la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales contribuirá a los esfuerzos de racionalización de la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes en toda la Secretaría ([A/77/692](#), párrs. 20 a 24 y 26).

13. Con respecto a la armonización de los marcos para la planificación y presentación de informes sobre el desempeño entre el presupuesto por programas, las misiones de mantenimiento de la paz y los recursos extrapresupuestarios, en respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de tres medidas adoptadas: a) la última incorporación al conjunto de aplicaciones Umoja, la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes, se había diseñado para gestionar el ciclo de vida completo de los proyectos en todas las fuentes de financiación; b) la Secretaría había creado y puesto en marcha un panel integrado para gestores de proyectos en entidades seleccionadas, cuya puesta en marcha global está prevista para marzo de 2023; y c) la Secretaría propondrá revisiones al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2013/4](#) y [ST/SGB/2013/4/Amend.1](#)) y al Reglamento y la Reglamentación Detallada para la Planificación de los Programas, los Aspectos de Programas del Presupuesto, la Supervisión de la Ejecución y los Métodos de Evaluación ([ST/SGB/2018/3](#)) con el fin de armonizar los marcos de la presupuestación basada en los resultados.

14. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la diferencia clave entre el módulo de la aplicación de gestión estratégica y la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes es que, mientras que el módulo opera a nivel de entidad o subprograma y proporciona un marco para captar y supervisar los planes de programa y las presupuestos basados en resultados aprobados por ley, la solución integrada permite a los gestores desglosar los planes de programa aprobados en proyectos más pequeños, que permiten una gestión más eficaz. Cada proyecto de la solución integrada está vinculado a subprogramas en el plan del programa y presupuesto aprobados, lo que garantiza que los mandatos

aprobados legislativamente para cada proyecto sean claros. Además, la solución integrada permite a los directores no solo planificar de forma sustantiva siguiendo un enfoque de gestión basada en los resultados, sino también calcular los costos por resultados y supervisar los avances. También se informó a la Comisión de que había 21 entidades que utilizaban la solución de planificación estratégica, presupuestación y gestión del desempeño, incluida la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes, y que 5.420 marcos o proyectos seguían la planificación estratégica, presupuestación y gestión del desempeño.

15. La Comisión Consultiva toma nota de la introducción de la aplicación de gestión estratégica para informar sobre los entregables y los resultados a lo largo de los ciclos presupuestarios y la gestión de los proyectos operacionales en la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes (véase el párr. 9). La Comisión espera recibir más información en los informes pertinentes, incluso sobre la armonización de los marcos de planificación y presentación de informes de ejecución en el presupuesto ordinario, las misiones de mantenimiento de la paz y los recursos extrapresupuestarios (véase párr. 13). La Comisión presentará más observaciones en el proyecto de presupuesto por programas para 2024.

Sostenibilidad ambiental

16. El Secretario General indica que las emisiones totales declaradas de gases de efecto invernadero de la Secretaría han seguido disminuyendo. La Secretaría ha logrado la neutralidad climática desde 2018 mediante una combinación de iniciativas de reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero. Los sistemas de calificación de la gestión ambiental se ponen a disposición de los Estados Miembros para informarlos del desempeño ambiental de las misiones de mantenimiento de la paz y de las misiones políticas especiales sobre el terreno ([A/77/692](#), párrs. 27 y 28).

17. La Comisión Económica para África ha iniciado el proyecto del Palacio de África, que incluye un plan de gestión ambiental, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha completado su plan de gestión del agua. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAO) inició la ampliación del sistema de gestión ambiental a sus oficinas regionales, y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) obtuvo las certificaciones de la Organización Internacional de Normalización (ISO) ISO 14001 e ISO 9001. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi completó el primer edificio de energía neta nula equipado con paneles solares. En la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York se completó la modernización de las luminarias del edificio de la Secretaría con diodos emisores de luz (*ibid.*, párrs. 29 a 33).

18. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que las emisiones de gases de efecto invernadero de la CESPAO habían disminuido en un 20 % en 2021, y que la CEPAL había reducido el consumo de agua en un 55 %. La CESPAO instaló sensores de temperatura y dióxido de carbono en las salas de reuniones, y las estadísticas de reciclaje de residuos de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi superaron los objetivos previstos. Dado que las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales sobre el terreno representan el 92 % de la huella de carbono de la Secretaría, se presta especial atención al apoyo operacional a estas misiones y los avances en la aplicación de la estrategia ambiental para las operaciones de paz (2017–2023) se miden mediante una serie de indicadores clave de desempeño que se recogen anualmente en el informe sinóptico.

19. **La Comisión Consultiva reconoce las iniciativas de la Secretaría para lograr la neutralidad climática, incluso en algunos proyectos de construcción en curso.** La Comisión formulará más observaciones sobre la aplicación de la segunda fase de la estrategia ambiental para las operaciones de paz en su próximo informe transversal relativo a las misiones de mantenimiento de la paz.

Desempeño institucional y análisis de datos

20. El Secretario General señala que se han aprovechado los nuevos modelos de datos sobre recursos humanos para desarrollar y poner a disposición de los Estados Miembros, en su fase piloto, el nuevo portal de la fuerza de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas, que les permite conocer mejor la composición del personal de la Organización. Se implantó un nuevo sistema de informes de gestión electrónica del desempeño en consonancia con el sistema de gestión del desempeño introducido en 2021. Se han añadido nuevas funciones a la sección de seguimiento de los indicadores de rendición de cuentas para proporcionar información resumida sobre las recomendaciones de las auditorías de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y vínculos con los datos pormenorizados de los tableros de la OSSI. Se añadieron dos indicadores clave del desempeño, uno relativo a los encargados de aprobar las adquisiciones con la autoridad delegada necesaria y otro para controlar que el personal que ha recibido delegación de autoridad en materia de administración de bienes haya concluido la capacitación obligatoria. En febrero de 2023 se pondrá en marcha un conjunto adicional de indicadores clave del desempeño, en consonancia con la publicación de los datos finales de 2022. Incluirá nuevos indicadores en las esferas funcionales de recursos humanos, finanzas, adquisiciones y viajes. El portal de la fuerza de trabajo de la Secretaría para los Estados Miembros se implantará definitivamente en 2023, tras la conclusión de la fase piloto inicial (*ibid.* párrs. 39 a 46).

Pactos del personal directivo superior

21. El Secretario General señala que en 2022 se celebraron 75 pactos del personal directivo superior. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que incluía a todos los miembros del personal directivo superior que debían establecer un pacto con el Secretario General para 2022. En aras de la transparencia, los pactos se publicaron en línea. Tras la perturbación causada por el confinamiento relacionado con la pandemia, el Departamento de Apoyo Operacional siguió apoyando al personal directivo superior, lo que incluyó la facilitación sobre el terreno para mejorar la comprensión de la gobernanza institucional por parte de los jefes de las entidades y el personal directivo superior. A partir de 2023, la atención se centrará en la evaluación de los resultados de un nuevo indicador que medirá el uso periódico de la solución de planificación estratégica y gestión del desempeño de Umoja, y en la finalización de los pactos de Subsecretarios Generales en el módulo de pactos de Inspira (*ibid.*, párrs. 48 a 50).

22. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en lo que respecta al desempeño en 2021 del personal directivo superior que gestiona entidades financiadas con cargo al presupuesto ordinario, el 64 % de los indicadores de gestión evaluados a nivel central tuvieron una calificación de “satisfactorio”. De todos los objetivos especiales aplicables a las misiones sobre el terreno, el 74 % de los indicadores tuvieron una calificación de “satisfactorio”. En lo que respecta a los resultados en relación con el indicador relativo a la representación geográfica, se observó una disminución de los resultados agregados, ya que dos entidades alcanzaron el objetivo de una proporción del 50 % de los nombramientos procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados con respecto a los puestos sujetos a distribución geográfica, frente a las cuatro entidades que alcanzaron la meta en el ciclo anterior. En lo que respecta al desempeño de los

jefes de misiones de mantenimiento de la paz en 2021/22, en los objetivos especiales aplicables a las misiones sobre el terreno, el 81 % de todos los indicadores recibieron la calificación de “satisfactorio”, y el 40 % de los directores recibieron calificaciones de “satisfactorio” en todos los objetivos aplicables, lo que supone una mejora significativa con respecto a 2020/21. En cuanto al rendimiento de la gestión, el 68 % de los indicadores de gestión evaluados a nivel central recibieron la calificación de “satisfactorio”, lo que supone un aumento respecto al 61 % registrado en 2020/21.

23. La Comisión Consultiva confía en que el análisis del desempeño del pacto del personal directivo superior, junto con las iniciativas para abordar los retos señalados, sigan incluyéndose en los futuros informes de rendición de cuentas.

24. La Comisión Consultiva expresa su preocupación por el nivel de nombramiento de funcionarios de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados para puestos sujetos a distribución geográfica y reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas informe sobre su cumplimiento y, además, vele por que en el futuro se adopten medidas apropiadas de rendición de cuentas en los casos de incumplimiento (A/74/696, párr. 14). La Comisión formula otras observaciones en sus informes sobre las vías de avance en la ejecución de las reformas de la gestión de los recursos humanos para el período 2023-2026 (A/77/728) y sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/77/729).

25. En cuanto a la facilitación sobre el terreno por parte del Departamento de Apoyo Operacional, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el Departamento había comenzado a ofrecer el programa de gobernanza institucional y administración de recursos recurriendo a fuente de financiación voluntaria a partir de julio de 2019. Está dirigido al personal directivo superior de las entidades individuales para mejorar su comprensión de la gobernanza institucional, y cómo desplegar los conceptos, promover la responsabilidad y la transparencia en el funcionamiento de la entidad y utilizar la información sobre gobernanza institucional a fin de garantizar, tanto a sí mismo como a las partes interesadas, la eficacia y eficiencia de su entidad. El programa está a cargo de los representantes del Departamento de Apoyo Operacional y consultores en gobernanza institucional en el sector público y se imparte a través de 5 series de sesiones de debate facilitadas con el equipo directivo utilizando las mejores prácticas del sector y contenidos adecuados al contexto de las Naciones Unidas. Los resultados del programa incluyen planes de acción acordados y medidas que el equipo directivo deberá adoptar en un plazo determinado para mejorar la gobernanza institucional de su entidad, además de hitos y servicios de asesoramiento para apoyar la puesta en práctica. Hasta la fecha, el programa se ha impartido a 41 entidades y han participado 285 miembros del personal directivo superior de la Secretaría General de las Naciones Unidas.

26. La Comisión Consultiva recuerda que la Junta de Auditores señaló lo siguiente en relación con la evaluación del desempeño de los altos funcionarios sobre la base de los pactos del personal directivo superior para 2021: a) el logro de los resultados de los programas debería reforzarse en cuanto a la evaluación del desempeño de los directivos superiores, según lo dispuesto en el plan de acción para la aplicación de la gestión basada en los resultados en la Secretaría de las Naciones Unidas, 2018-2021; y b) las cuestiones de cumplimiento significativas y recurrentes deberían tenerse en cuenta en las medidas piloto al evaluar el desempeño de los directivos superiores (A/77/5 (Vol. I), cap. II, resumen).

Sistema de gestión del desempeño

27. En Secretario General señala que uno de los cambios más importantes que se puso en marcha en el ciclo de evaluación del desempeño de 2021-2022 fue la introducción de la metodología de evaluación de 360 grados/por calificadores múltiples, que permite transmitir las valoraciones de los miembros del personal a sus primeros superiores jerárquicos. En el ciclo de evaluación del desempeño 2021-2022, este mecanismo se introdujo para el personal de categorías D-1 y D-2. Esta herramienta ya se ha implantado para el ciclo 2022-2023 para todo el personal que tiene responsabilidades directivas y es primer o segundo superior jerárquico de cuatro o más personas, según el caso. El nuevo enfoque de gestión del desempeño amplifica las conversaciones sobre el desempeño durante el ciclo con una frecuencia acordada por el primer superior jerárquico y el miembro del personal. Se examinarán los resultados agregados de las valoraciones del Índice de Gestión del Personal correspondientes al ciclo de evaluación del desempeño 2022-2023 para todo el personal que tiene responsabilidades directivas de primer o segundo superior jerárquico a cargo de cuatro o más miembros del personal, a fin de utilizarlos como base para la futura programación de la capacitación en materia de liderazgo y gestión (A/77/692, párrs. 51 a 57).

28. En respuesta a su solicitud, se facilitó a la Comisión Consultiva la información sobre el desempeño del personal que figura a continuación (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Estadísticas sobre el desempeño del personal, 2017-2018 a 2021-2022

Ciclo	Número total de funcionarios	Productos obtenidos (porcentaje)	Núm. de funcionarios			
			Supera las expectativas	Cumple las expectativas	Cumple parcialmente las expectativas	No cumple las expectativas
2021-2022	32 005	92	11 888	17 294	147	19
2020-2021	33 076	94	12 849	18 223	102	18
2019-2020	32 851	90	11 177	18 441	104	24
2018-2019	31 658	96	10 759	19 648	127	22
2017-2018	34 917	95	11 232	21 881	143	11

29. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General, en el párrafo 9 de su resolución 77/260, tomó nota del párrafo 7 del informe de la Comisión, en que la Comisión observó la introducción de una metodología de evaluación de 360 grados, y confía en que estos esfuerzos contribuirán a una gestión eficaz del personal y a un entorno de trabajo propicio y seguro (A/77/559, párr. 7). La Asamblea solicitó al Secretario General que siguiera exigiendo cuentas a los administradores cuando sus decisiones se hubieran considerado constitutivas de negligencia grave conforme a las normas aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y hubieran dado lugar a un procedimiento judicial y a una consiguiente pérdida financiera, y que la informara al respecto en su septuagésimo octavo período de sesiones (resolución 77/260, párr. 10)..

30. La Comisión Consultiva confía en que se facilite más información sobre la metodología de evaluación de 360 grados/por calificadores múltiples a la Asamblea General cuando esta examine el presente informe. La Comisión destaca la importancia de garantizar un sistema creíble de calificación de la actuación profesional y confía en que en el próximo informe sobre los progresos realizados, así como en los informes conexos del Secretario General sobre la

gestión de los recursos humanos, se incluya información comparable por entidad, basada en las calificaciones de la evaluación de la actuación profesional del personal (véase también [A/76/728](#), párr. 23).

31. La Comisión Consultiva también opina que es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar un vínculo entre los entregables de alto nivel esbozados por los órganos legislativos y los planes de trabajo individuales del personal, en particular mediante la elaboración de parámetros de desempeño individualizados, a fin de garantizar la responsabilidad individual en la ejecución de los mandatos, y espera que en el próximo informe sobre los progresos realizados se facilite más información al respecto. La Comisión reitera que el desempeño del personal directivo superior y de los funcionarios de todas las categorías está estrechamente vinculado a la ejecución de las actividades encomendadas a la Secretaría y que los pactos del personal directivo superior y los planes de trabajo de los funcionarios deben ajustarse a las actividades programáticas aprobadas que se derivan de los mandatos establecidos (véase también [A/75/765](#), párrs. 27 y 28). La Comisión reitera también que en los pactos del personal directivo superior y los planes de trabajo de los funcionarios no solo se deben vincular las actividades programáticas aprobadas con la presupuestación basada en los resultados y la gestión basada en los resultados, sino que también se deben definir claramente los indicadores y criterios de referencia del desempeño basado en los resultados (véase también [A/76/728](#), párr. 21).

Encuestas sobre la implicación del personal y capacitación

32. El Secretario General indica que la encuesta sobre la implicación del personal de 2021, realizada entre diciembre de 2021 y enero de 2022, había tenido una tasa de respuesta del 50 %. La próxima encuesta está prevista para 2023. El Departamento de Apoyo Operacional ha seguido ampliando la oferta de capacitación en esferas operacionales, especialmente las de recursos humanos, financieros y físicos. La plataforma Knowledge Gateway se ha ampliado de 39 a 111 páginas temáticas y hospeda más de 930 documentos de orientación administrativa y operacional, como manuales, directrices y procedimientos operativos estándar. Al mes de noviembre de 2022, el portal había sido visitado más de 778.000 veces por más de 35.000 usuarios ([A/77/692](#), párrs. 69 a 72). **La Comisión Consultiva confía en que se redoblarán los esfuerzos para mejorar la participación del personal en las encuestas de implicación global, y confía en que la información sobre los resultados de la próxima encuesta se incluya en el próximo informe sobre los progresos realizados.**

Delegaciones de autoridad

33. El Secretario General indica que la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales puso en marcha un conjunto ampliado de indicadores clave del desempeño en respuesta a las esferas de riesgo y para lograr una mejor armonización con el modelo revisado para los pactos del personal directivo superior. Se mejoró la sección de seguimiento de los indicadores de rendición de cuentas del tablero de gestión y se amplió el conjunto de entidades cubiertas a fin de incluir las oficinas de los coordinadores residentes, que anteriormente disponían de pocos datos en Umoja. La División diseñó, desarrolló y probó mejoras significativas del portal de delegación de autoridad, que se pondrán en marcha en 2023, paralelamente a la publicación del instrumento revisado de delegación. La División también reforzó los controles internos relacionados con el ejercicio de la delegación de autoridad mediante un examen exhaustivo de la guía de roles de Umoja y del manual del Oficial de Enlace de Seguridad en relación con los requisitos de delegación de autoridad. Las

medidas que se adoptarán incluyen: publicar la política revisada de delegación de autoridad y el instrumento de delegación correspondiente, y poner en marcha el portal de delegación mejorado; y poner en marcha el componente de remisión a instancias superiores del mecanismo de respuesta para que los administradores rindan cuentas del ejercicio de las facultades delegadas (*ibid.*, párrs. 74 a 78).

34. En respuesta a su solicitud, se facilitó a la Comisión Consultiva una lista de indicadores clave del desempeño relacionados con la delegación de autoridad, así como listas de delegaciones de autoridad por esfera funcional. También se informó a la Comisión de que un reto importante a la hora de ajustar y mantener al día el marco de delegación de autoridad radicaba en que todos los cambios en las políticas relacionadas con asuntos cubiertos por la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas podían desencadenar cambios en las autoridades que el Secretario General delegaba en los jefes de entidades u otros funcionarios. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión, en el contexto del informe sobre la ejecución del presupuesto de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID) para el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022 (A/77/638), de que la revisión del documento ST/SGB/2019/2 sobre la delegación de autoridad en la administración del Estatuto y Reglamento del Personal y el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada, que se estaba ultimando, aportaría claridad en lo que respecta a la delegación de autoridad durante la reducción y liquidación: a) “colmando la laguna jurídica” mediante la aclaración de la definición de entidad con referencia al carácter jurídico de una entidad al final de su mandato; b) aclarando el ejercicio de la autoridad delegada temporal en el inicio y el cierre de las operaciones de una entidad; y c) aclarando la modalidad de delegación de autoridades en un oficial encargado al asumir las funciones que desempeñaba un funcionario cuyo puesto ha quedado vacante.

35. La Comisión Consultiva toma nota de las mejoras del portal de delegación de autoridad, que se pondrán en marcha en 2023, paralelamente a la publicación del instrumento revisado de delegación, así como de la revisión prevista de la política de delegación de autoridad, la publicación del correspondiente instrumento de delegación, la publicación del portal de delegación mejorado y la puesta en marcha del componente de remisión a instancias superiores del mecanismo de respuesta para que los administradores rindan cuentas del ejercicio de las facultades delegadas. La Comisión confía en que el marco actualizado de delegación de autoridad reforzará la supervisión de la Sede y abordará el reparto de la carga y la responsabilidad entre la Sede y el terreno, y que en el próximo informe sobre los progresos realizados se facilitará información detallada al respecto.

36. La Comisión Consultiva recuerda que la Asamblea General destacó que seguía siendo necesario que hubiera un buen sistema de delegación de autoridad con funciones y responsabilidades bien definidas para las personas a todos los niveles en quienes se delega autoridad, mecanismos sistémicos de presentación de informes sobre la supervisión y el ejercicio de la autoridad delegada, medidas de mitigación del riesgo y salvaguardia, y acciones previstas en caso de mala gestión o abuso de autoridad, y destacó también que el fortalecimiento de la rendición de cuentas era fundamental para una buena delegación de autoridad (resolución 74/271, párrs. 7 y 8). La Comisión formula otras observaciones en su informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 (A/77/730).

37. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión Consultiva una copia del informe de asesoramiento sobre investigaciones de la OSSI sobre la evaluación

del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas, que incluía la siguiente medida necesaria: el Secretario General debe dar prioridad a la publicación de los boletines sobre la organización del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, el Departamento de Apoyo Operacional y el Departamento de Operaciones de Paz en los que se describa claramente la aplicación de una segunda línea de defensa para proporcionar una supervisión central del cumplimiento de las políticas, los procedimientos y las iniciativas a nivel de toda la Secretaría. **La Comisión Consultiva considera que, pese al carácter descentralizado de la delegación de autoridad, es necesario definir la responsabilidad individual, así como los casos de corresponsabilidad entre la Sede y los lugares de destino sobre el terreno, en particular en los períodos de transición, como el establecimiento y la liquidación de las misiones sobre el terreno, y antes de la llegada y después de la partida del jefe de misión. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente propuestas concretas sobre la delimitación y el reparto de la delegación de autoridad entre la Sede y los lugares de destino sobre el terreno durante los períodos de transición de las misiones (véase también [A/76/728](#), párr. 29).** La Comisión también formuló observaciones al respecto en su informe sobre el informe de la Junta e informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al período de 12 meses comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021 y el informe de la Junta de Auditores sobre las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz ([A/76/735](#) y [A/76/735/Corr.1](#)).

Acuerdos con los donantes y los asociados en la ejecución

38. En relación con los donantes, en el párrafo 79 del informe se señala que durante 2022, la Oficina de Planificación de Programas, Finanzas y Presupuesto se centró en la publicación de orientaciones sobre la celebración de acuerdos con donantes y la aceptación de contribuciones voluntarias. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los jefes de las entidades tenían autoridad delegada para solicitar y aceptar contribuciones voluntarias, incluidos regalos o donaciones (en efectivo o en especie), de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada, las políticas y los procedimientos de las Naciones Unidas. En el ejercicio de esa autoridad, los jefes de las entidades discuten los términos y condiciones en que se proporcionarán las contribuciones, en consulta con el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y la Oficina de Asuntos Jurídicos. La Oficina de Planificación de Programas, Finanzas y Presupuesto publicó una serie de directrices actualizadas para ayudar a las entidades de la Secretaría a solicitar y recibir contribuciones voluntarias, que se ponen a disposición de los funcionarios de la Secretaría en el Knowledge Gateway, la plataforma de orientación administrativa y operacional.

39. La Comisión Consultiva observa que el párrafo 3.12 del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas dispone que: “El Secretario General podrá aceptar contribuciones voluntarias, ya sean en efectivo o en otra forma, siempre que los fines para los cuales se hagan esas contribuciones sean compatibles con las normas, los objetivos y las actividades de la Organización, y en la inteligencia de que la aceptación de contribuciones voluntarias que, directa o indirectamente, impongan a la Organización responsabilidades financieras adicionales requerirá el consentimiento de la autoridad competente”. La regla 103.4 b) dispone que: “Las contribuciones voluntarias, los donativos o las donaciones que, directa o indirectamente, impliquen obligaciones financieras adicionales para la Organización solo se podrán aceptar con la aprobación de la Asamblea General”. En respuesta a su pregunta, se informó a la Comisión de que, en caso de que exista una obligación, en virtud de la delegación de autoridad, la propuesta debe remitirse al

Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión para su posible presentación a la Asamblea General para su aprobación. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que vele por que los jefes de las entidades cumplan el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas al aceptar contribuciones voluntarias de manera transparente, y que proporcione información actualizada al respecto en el próximo informe sobre los progresos realizados.**

40. Con respecto a los asociados en la ejecución, el Secretario General afirma que en 2022 también se prestó atención a la mejora del modelo de acuerdo institucional con los asociados externos, y que el siguiente paso en el proceso sería la publicación de directrices amplias actualizadas sobre la relación con los asociados en la ejecución ([A/77/692](#), párr. 79). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el modelo de acuerdo con los asociados externos se había actualizado para reforzar la gestión de la aplicación de los acuerdos de asociación mediante, por ejemplo, requisitos estándar de presentación de información sustantiva y financiera y disposiciones en materia de auditoría. Se han realizado nuevos avances en el Portal de Socios de las Naciones Unidas en el ámbito de los perfiles de capacidad y riesgo, incluida la próxima presentación del protocolo digitalizado de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución. Las directrices para los asociados en la ejecución abarcarán todo el ciclo vital de la gestión de la asociación, incluido el proceso de solicitud y selección, la presupuestación y los pagos a los asociados, los requisitos de presentación de información sustantiva y financiera, la publicación de acuerdos, la auditoría y la evaluación del desempeño de los asociados.

41. La Comisión Consultiva recuerda que las directrices para los acuerdos con los asociados en la ejecución se debían publicar inicialmente en marzo de 2020 y que su publicación se aplazó posteriormente hasta el segundo trimestre de 2021 (véase [A/75/804](#), párr. 21). El Secretario General había indicado que estaba previsto que las directrices se publicaran en el primer trimestre de 2022 e incluirían los principios y procesos estandarizados clave, que ya estaban integrados en el módulo de gestión de donantes de Umoja (véase [A/76/644](#), párr. 56). La Comisión recuerda también que las directrices se publicarán específicamente para las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas y en ellas se tendrán en cuenta el marco legislativo, los reglamentos, las normas, las políticas y los procesos institucionales de la Secretaría y se abordarán también los riesgos relacionados con el fraude (véase [A/75/804](#), párr. 21).

42. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en su próximo informe sobre los progresos realizados proporcione información actualizada sobre las directrices para los acuerdos con los asociados en la ejecución.

Sistema de gestión del riesgo institucional

43. El Secretario General indica que la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales siguió supervisando la ejecución de los planes de tratamiento y respuesta a los riesgos más críticos para toda la Organización, y presentaba informes periódicos al Comité de Gestión. El Comité de Gestión decidió iniciar una actualización del registro de riesgos de toda la Secretaría mediante una evaluación formal de los riesgos, cuyas conclusiones se incorporarán a la revisión del registro de riesgos. Está previsto que el registro de riesgos revisado de toda la Secretaría se presente, finalice y someta a la aprobación del Comité de Gestión durante el primer semestre de 2023. Al mes de diciembre de 2022, un total de 43 entidades (el 75 % del total) habían elaborado o actualizado su evaluación de riesgos.

Desde la puesta en marcha de la aplicación de gestión de los riesgos institucionales, en octubre de 2021, las entidades han estado realizando la transición de los registros de riesgos en papel a la herramienta de gestión de riesgos institucionales de Umoja denominada “Fortuna” (A/77/692, paras. 81 a 86).

44. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el ciclo formal de evaluación de riesgos utilizado en la gestión de riesgos institucionales, incluida la actualización del registro de riesgos de toda la Secretaría, seguía un proceso de seis fases que comenzaba con la definición del enfoque general de la gestión de riesgos de la Organización y la alineación y asignación del universo de riesgos de la Secretaría a las estrategias, planes y objetivos subyacentes, tras lo cual la Organización adoptaba un lenguaje común en la esfera de los riesgos a través de una taxonomía de riesgos y un conjunto acordado de definiciones, para recopilar y valorar la información sobre riesgos en múltiples niveles y evaluarla de manera coherente e integrada. El perfil de riesgos global de la Organización se mantendrá sobre la base de la revisión y aprobación proporcionadas por el grupo de trabajo sobre la gestión del riesgo institucional del Comité de Gestión, presidido por la Secretaria General Adjunta del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, y compuesto por todos los propietarios del riesgo institucional, con la Secretaria General Adjunta de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en calidad de asesora y el Comité de Gestión como comité de gestión de los riesgos institucionales para la Organización.

45. **La Comisión Consultiva observa que está previsto que el registro de riesgos revisado de toda la Secretaría se finalice durante el primer semestre de 2023 y que, a diciembre de 2022, un total de 43 entidades (el 75 % del total) han elaborado o actualizado sus evaluaciones de riesgos, y confía en que la información actualizada se incluya en el próximo informe.** La Comisión formulará nuevas observaciones y recomendaciones en el contexto de su examen del informe de la Junta de Auditores sobre las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas para el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

Marco de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción

46. El Secretario General indica que el manual de sensibilización sobre el fraude y la corrupción se publicó el 9 de diciembre de 2022, Día Internacional contra la Corrupción, en francés e inglés. Se enviaron carteles impresos y carteles electrónicos descargables (estos últimos en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas) a todos los lugares de destino para crear conciencia sobre la lucha contra el fraude y la corrupción en la Organización. Se enviaron ejemplares impresos del manual en inglés y francés a los jefes de entidades de todas las oficinas situadas fuera de la Sede. En adelante, la evaluación de riesgos de fraude y corrupción se actualizará como parte de la evaluación general de riesgos de toda la Secretaría para detectar las esferas de riesgo de fraude y corrupción más críticas a las que está expuesta la Secretaría, y se finalizarán y aplicarán las acciones con plazos concretos de la estrategia de sensibilización sobre el fraude y la corrupción (*ibid.*, párrs. 88 a 90).

47. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los seis riesgos críticos siguientes estaban relacionados con el fraude y la corrupción en el actual registro de riesgos: cultura institucional; gobernanza de la tecnología de la información y las comunicaciones y ciberseguridad; asociados en la ejecución; entorno de control del sistema Umoja; robo de combustible, raciones y existencias; y fraude en las adquisiciones. Se asignó a los propietarios del riesgo institucional la responsabilidad de elaborar planes detallados de tratamiento y respuesta a estos

riesgos, y su aplicación es supervisada periódicamente por el grupo de trabajo sobre la gestión del riesgo institucional del Comité de Gestión.

48. La Comisión Consultiva observa que el manual de sensibilización sobre el fraude y la corrupción se publicó el 9 de diciembre de 2022, Día Internacional contra la Corrupción, y confía en que estará disponible en los seis idiomas oficiales con los recursos disponibles. La Comisión alienta a que se mantengan las iniciativas para desarrollar la prevención de los riesgos y la respuesta para hacer frente a los riesgos críticos señalados, y espera que en el próximo informe se facilite información actualizada.

Declaración de control interno

49. El Secretario General señala que en junio de 2022 firmó la segunda declaración de control interno, que fue publicada en reform.un.org en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Aunque no se detectaron problemas de control importantes por segundo año consecutivo, se determinó que seguía habiendo margen de mejora en cinco ámbitos: a) los procesos de gestión de bienes; b) la gestión de los riesgos institucionales; c) la política de compra anticipada de pasajes; d) la implementación de los procesos de recursos humanos relacionados con la adquisición de talentos; y e) la aplicación de los principios relacionados con la protección de los datos y la privacidad. Además, se señalaron tres nuevos ámbitos susceptibles de mejora: el seguimiento de la ejecución de los programas y proyectos; la gestión de la conducta y la disciplina en el lugar de trabajo; y la ciberseguridad. La Secretaría seguirá racionalizando y reforzando el marco de control interno implantando el módulo de gobernanza, riesgo y cumplimiento en Umoja, y publicando la declaración de control interno para las operaciones realizadas en 2022 ([A/77/692](#), párrs. 91 a 93). **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe se suministre información actualizada acerca de las iniciativas emprendidas con respecto a estos tres nuevos ámbitos.**

50. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la gestión del riesgo institucional y la declaración sobre los procesos de control interno se complementaban mutuamente para contribuir a mejorar la rendición de cuentas en la Secretaría. El marco de control interno documenta los controles a nivel de entidad y de proceso que contribuyen a mitigar los riesgos operativos. El marco permite a la dirección mantenerse centrada en las operaciones de la Organización y en la consecución de sus objetivos de desempeño, cumpliendo al mismo tiempo el marco normativo, en particular los reglamentos, normas, políticas y procedimientos. Los principios de la gestión del riesgo institucional, por su parte, se aplican a todos los niveles de la Organización y en todas las funciones, incluida la gobernanza y la gestión del desempeño de los riesgos estratégicos. **La Comisión Consultiva confía en que se sigan haciendo esfuerzos para evaluar y comunicar todos los retos detectados junto con las soluciones a corto y medio plazo en todos los informes futuros.**

Conducta y disciplina

51. El Secretario General indica que la prevención comienza por la verificación de antecedentes del personal de la Secretaría para ver si hay registros de posibles faltas de conducta durante sus servicios anteriores. Todo el personal seleccionado para los puestos de la Secretaría se examina a través de la base de datos ClearCheck para detectar posibles antecedentes de conducta indebida relacionada con la explotación y los abusos sexuales o el acoso sexual mientras prestaba servicio en cualquiera de las entidades participantes del sistema de las Naciones Unidas. La capacitación sobre las normas de conducta de las Naciones Unidas, que es obligatoria para todos los

miembros del personal, se sigue impartiendo al personal de mantenimiento de la paz, antes del despliegue por los Estados Miembros y al llegar por las misiones sobre el terreno. Cuando se producen y denuncian conductas indebidas, las medidas adoptadas son objeto de seguimiento y se registran. Se utiliza el sistema de seguimiento de la asistencia a las víctimas en todas las operaciones sobre el terreno para mantener un registro de las víctimas de explotación y abusos sexuales, y de la asistencia y el apoyo que se les ofrece o se les ha prestado. Todas las misiones de mantenimiento de la paz deben presentar los resultados de los ejercicios anuales de control de calidad sobre la tramitación de todas las denuncias de conducta indebida, así como informes electrónicos trimestrales y anuales sobre las medidas para hacer frente a la conducta indebida. Los jefes de misión preparan planes de acción anuales para hacer frente a la explotación y los abusos sexuales, que se presentan al Secretario General. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión preparó un conjunto de actividades de capacitación de refuerzo como parte de la iniciativa “Pipeline to Peacekeeping Command”, que se pondrá a prueba en 2023. Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022, se examinaron en total 164 casos para la adopción de medidas disciplinarias y, durante el mismo período, se recibieron 142 casos (*ibid.*, párrs. 95 a 103). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los registros del Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos incluían casos sustanciados y respecto de los cuales se habían adoptado medidas de rendición de cuentas, así como asuntos sustanciados pero aún pendientes de la conclusión de un proceso de rendición de cuentas o asuntos aún pendientes de la conclusión de una investigación.

52. En respuesta a su solicitud, se facilitó a la Comisión Consultiva datos actuales sobre los casos de conducta y disciplina. También se informó a la Comisión de que todas las operaciones de paz seguían presentando informes trimestrales y anuales sobre las medidas adoptadas para aplicar la estrategia de tres frentes para afrontar las faltas de conducta, donde indican las medidas adoptadas para prevenir las faltas de conducta y las faltas de conducta graves, la tramitación de las denuncias de faltas de conducta y faltas de conducta graves y, más concretamente, sobre la asistencia y el apoyo a las víctimas de explotación y abusos sexuales. La Comisión formula otras observaciones en su informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 ([A/77/730](#)).

Funciones de supervisión

53. El Secretario General indica que el número total de recomendaciones pendientes de la Junta de Auditores relativas al volumen I de los informes financieros ha aumentado de 2017 a 2020 debido a un incremento en el número de recomendaciones nuevas que no se vio acompañado por un aumento similar del número de recomendaciones archivadas. En 2020 y 2021, la Junta archivó más de 100 recomendaciones pendientes y el número de recomendaciones pendientes disminuyó, pasando de 279 a principios de 2020 a 262 a principios de 2022. El número total de recomendaciones pendientes de la Junta de Auditores relativas al volumen II ha disminuido en los tres últimos ejercicios financieros, pasando de 116 a principios del ejercicio financiero 2019/2020 a 41 a principios del ejercicio financiero 2021/2022. Varias recomendaciones de la Junta han estado pendientes desde hace mucho tiempo, debido sobre todo a los siguientes factores: a) algunas recomendaciones son de carácter continuo o de largo plazo y requieren más de un período de auditoría para su plena aplicación; b) algunas recomendaciones se componen de varios elementos que corresponden colectivamente a una constatación y que necesitan distintos períodos de tiempo para su aplicación, mientras que algunos elementos pueden depender de factores externos; y c) algunas recomendaciones exigen cambios en las políticas,

procesos y sistemas cuya implantación lleva tiempo (A/77/692, párrs. 114 a 116). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que había cinco recomendaciones de la Junta de Auditores pendientes relativas a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas sobre cuestiones relacionadas con la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y el Servicio de las Naciones Unidas de Actividades relativas a las Minas. La administración ha solicitado que se archiven dos de ellas porque ya se han aplicado, y se espera que las otras tres se lleven a la práctica en 2023.

54. El número total de recomendaciones pendientes formuladas por la OSSI disminuyó en los tres últimos ejercicios debido a una disminución general del número de nuevas recomendaciones frente a un aumento general del número de recomendaciones aplicadas por la administración o archivadas por la OSSI. En los últimos cinco ejercicios, se produjo un aumento tanto de las tasas de aceptación como de las tasas de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas a la Secretaría de las Naciones Unidas (*ibid.*, párrs. 117 y 118). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la OSSI clasificaba sus recomendaciones en cruciales o importantes, conforme a las siguientes definiciones: a) las recomendaciones cruciales se refieren a cuestiones de riesgo que requieren la atención inmediata de la administración, por lo que la no adopción de medidas podría tener una repercusión muy grave o significativamente negativa en la Organización; y b) las recomendaciones importantes se refieren a cuestiones de riesgo que requieren la atención oportuna de la administración, por lo que la no adopción de medidas podría tener una repercusión muy negativa o moderadamente negativa en la Organización. También se informó a la Comisión de que la OSSI archivó 776 recomendaciones en el período que abarca el informe. De ellas, 392 (51 %) se formularon durante el período en curso y 384 (49 %) se habían formulado anteriormente. Un total de 1.043 recomendaciones estaban pendientes al 30 de junio de 2022, de las cuales solo una estaba clasificada como “crucial”.

55. **La Comisión Consultiva hace hincapié en la necesidad de garantizar la plena aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión y las recomendaciones conexas de la Comisión de manera rápida y oportuna, según proceda, y de seguir exigiendo responsabilidades a los directores de programas por el incumplimiento de las recomendaciones y de informar al respecto en todos los futuros informes sobre la rendición de cuentas. La Comisión confía en que los futuros informes del Secretario General incluyan sistemáticamente un anexo con información sobre el estado de aplicación de las recomendaciones de los órganos legislativos y de supervisión, así como de las recomendaciones aprobadas de la Comisión.**

III. Conclusión

56. Aunque la Comisión Consultiva reconoce las medidas adoptadas hasta la fecha, confía en que el Secretario General redoblará los esfuerzos por establecer en la Secretaría de las Naciones Unidas una cultura institucional profundamente arraigada y sostenible de rendición de cuentas a nivel personal e institucional y en que informará sobre el impacto de los procesos y herramientas conexas en los futuros informes sobre los progresos realizados. La Comisión destaca que la plena transparencia es crucial para garantizar la rendición de cuentas, en particular facilitando a los órganos legislativos y de supervisión el acceso a plataformas y portales de datos digitales.

57. La Comisión Consultiva también considera que el concepto del sistema de rendición de cuentas debe estar basado en la mencionada definición de rendición

de cuentas, que está vigente desde el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General y que desempeña un papel central en todos los esfuerzos de reforma, así como en todos los cambios organizativos, administrativos y operacionales (véanse también [A/76/728](#), párr. 6). La Comisión confía en que el próximo informe sobre los progresos realizados incluirá información sobre el uso por la Organización de una definición común de rendición de cuentas, incluso por parte de los organismos, fondos y programas.

58. Con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en el presente informe, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota de los progresos realizados y de los planes para seguir fortaleciendo el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría, que se describen en el informe del Secretario General.
