



Asamblea General

Distr. general
1 de marzo de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo primer período de sesiones
Tema 133 del programa
Examen de la eficiencia del funcionamiento
administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Sexto informe sobre los progresos realizados en el establecimiento de 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 sexto informe del Secretario General sobre los progresos realizados en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/71/729](#)), que se presentó en cumplimiento de la resolución [70/255](#) de la Asamblea General. Durante su examen del informe, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, que le proporcionaron información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 16 de febrero de 2017.

II. Observaciones y recomendaciones

A. Observaciones generales

2. El tema de la rendición de cuentas personal e institucional ha sido examinado por los Estados Miembros desde el quincuagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General y esta ha adoptado una serie de resoluciones, entre ellas su resolución más reciente, [70/255](#), sobre los progresos realizados en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas. En el párrafo 23 de la resolución, la Asamblea solicitó al Secretario General que aplicara un enfoque más estratégico y adoptara medidas concretas para implementar el marco de rendición de cuentas y en los informes



sobre los progresos alcanzados incluyera evaluaciones integrales y tangibles de las medidas adoptadas, las actividades realizadas y los progresos realizados por la Secretaría. Con respecto a las esferas específicas como la gestión basada en los resultados, la gestión de los riesgos institucionales, la evaluación de los programas y las responsabilidades del personal directivo superior, la Asamblea General solicitó al Secretario General que elaborara una serie de medidas, planes y directrices, poniendo de relieve que debían ser concretas, detalladas y precisas, y que le informara al respecto en su informe sobre los progresos realizados.

3. En su sexto informe sobre los progresos realizados, el Secretario General puso de relieve varios componentes fundamentales que se habían puesto en marcha o fortalecido en el último año, incluidos el marco de gestión del riesgo institucional, el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Secretaría de las Naciones Unidas y la rendición de cuentas en las misiones sobre el terreno. Según el Secretario General, los principales proyectos de transformación ejecutados en los últimos años, como las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), Umoja, la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno, la política de movilidad y el plan maestro de mejoras de infraestructura, también habían empezado a promover una mejor gestión y una mayor rendición de cuentas.

4. La Comisión Consultiva ha formulado amplias observaciones sobre los distintos aspectos técnicos del marco de rendición de cuentas en el contexto de sus informes anteriores sobre el tema, así como en el contexto de una amplia gama de otros informes sobre temas específicos, en los que la Comisión ha abordado cuestiones operacionales e iniciativas concretas que incluyen la dimensión de la rendición de cuentas¹. **Como observación general, la Comisión recuerda su opinión de que se han logrado avances en el establecimiento de estructuras y sistemas que, si se utilizan en la forma prevista, pueden proporcionar a la administración y los órganos rectores elementos de un marco de rendición de cuentas viable. Sin embargo, la Comisión vuelve a destacar que deben aplicarse medidas prácticas adicionales para asegurar que los diferentes elementos den lugar a la realización de progresos duraderos en el fortalecimiento de la rendición de cuentas institucional y personal (véase A/70/770, párr. 2).**

5. El presente informe se centró en la aplicación de los aspectos fundamentales del marco de rendición de cuentas en relación con dos temas principales: a) mecanismos de vigilancia y supervisión; y b) gestión del riesgo y la actuación profesional. Una propuesta de modificación de la frecuencia de presentación de informes periódicos de informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría se examina en la sección III del presente informe.

¹ Entre ellos cabe mencionar los informes anteriores de la Comisión Consultiva sobre la rendición de cuentas (A/70/770; A/68/783; A/67/776; A/66/738; A/64/683; A/63/457 y A/60/418); las actividades de la Oficina de Ética (A/69/332; A/68/348; A/67/306); las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/71/643; A/69/839; A/67/780 y A/66/718); la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno (A/69/874; A/68/782 y A/67/780); el modelo global de prestación de servicios (A/71/666 y A/70/436); la gestión de recursos humanos (A/71/557; A/70/765; A/70/718; A/69/572 y A/68/523); los informes financieros, los estados financieros auditados y los informes de la Junta de Auditores (A/71/669; A/70/380; A/69/386 y A/68/381); el proyecto de planificación de los recursos institucionales (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/69/809; A/67/801 y A/64/501).

B. Mecanismos de vigilancia y supervisión

6. La Comisión Consultiva observa que los mecanismos para supervisar las actividades de la Organización incluyen la labor de los órganos de supervisión interna y externa y los sistemas de control interno, incluido el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción, la protección de los denunciantes de irregularidades y las medidas orientadas a garantizar una conducta y una disciplina ejemplares. Además, como solicitó la Asamblea General, el Secretario General está realizando el seguimiento y presentando informes sobre el estado de aplicación de las decisiones de la Asamblea sobre cuestiones administrativas y presupuestarias. Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre cada una de estas esferas se describen a continuación.

Supervisión interna y externa

7. **En el contexto de su examen del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva observa que el informe no incluye ninguna referencia a las conclusiones y recomendaciones de la Junta de Auditores sobre la situación de la aplicación o las medidas para garantizar la rendición de cuentas personal o institucional con el fin de abordar las cuestiones de auditoría.** Al respecto, en su informe sobre las Naciones Unidas para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2015 (A/71/5 (Vol. I)) la Junta observó que la Secretaría no había hecho suficientes progresos en la aplicación de sus recomendaciones, especialmente en relación con las esferas de preocupación de larga data de la Junta, como la gestión de los riesgos institucionales, la transformación institucional, la gestión financiera y la preparación de las cuentas. La Junta indicó que 6 de las 63 recomendaciones vigentes (9%) se habían aplicado plenamente, 22 (35%) estaban en vías de aplicación, 32 (51%) no se habían aplicado, 1 (2%) se habían visto superadas por los acontecimientos y 2 (3%) habían sido archivadas por la Junta (*ibid.*, cuadro II.1). La Junta señaló que la aplicación de Umoja había consumido los recursos de la Secretaría al respecto, lo que afectó a su capacidad para centrarse en la aplicación de las recomendaciones.

8. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Secretario General reconoció la observación de la Junta de Auditores sobre las tasas de ejecución extraordinariamente bajas para 2014 y 2015, al tiempo que se tomó nota de que la aplicación simultánea de la agenda de transformación del Secretario General, que incluía las IPSAS, Umoja, la movilidad y el modelo global de prestación de servicios, había impuesto una enorme demanda adicional en el mismo grupo de funcionarios que participaban en la aplicación de las recomendaciones de la Junta. Además, se explicó que el seguimiento realizado por la Junta de la aplicación de sus recomendaciones incluidas en el volumen I de los informes se había realizado anteriormente sobre una base bienal, pero que en la actualidad se efectuaba de manera anual debido a la adopción de las IPSAS. Además se informó a la Comisión Consultiva de que la tasa de aplicación de las recomendaciones incluidas en el informe de la Junta sobre las cuentas de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas para el ejercicio económico comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 (A/70/5 (Vol. II)) había mejorado del 44% en 2010 al 52% en 2015. Las últimas observaciones y recomendaciones de la Comisión sobre las conclusiones de la Junta de Auditores

figuran en el informe de la Comisión sobre los informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2015 (A/71/669).

9. En respuesta a sus preguntas, también se facilitó a la Comisión Consultiva información sobre las recomendaciones formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Las tasas anuales de ejecución de las recomendaciones han sido sistemáticamente superiores al 50% durante el período comprendido entre 2010 y 2015. En la adición de su informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 (A/71/337 (Part I)/Add.1/Rev.1), la OSSI señaló que la Secretaría había alcanzado las siguientes tasas acumulativas de aplicación al 30 de enero de 2016: el 97% para 2012, el 92% para 2013, el 84% para 2014 y el 56% para 2015.

10. **La Comisión Consultiva reitera su opinión de que la aplicación plena y oportuna de las recomendaciones de los órganos de supervisión es parte esencial de cualquier sistema de rendición de cuentas eficaz (véase A/70/770, párr. 6, y A/69/802, párr. 15). La Comisión recuerda además que en su resolución 70/255 la Asamblea General también reiteró su solicitud al Secretario General de que adoptara nuevas medidas concretas para desarrollar la capacidad de evaluación en los programas de la Secretaría, con el apoyo de la OSSI y de órganos de supervisión externa en materia de orientación y asesoramiento metodológico.**

Mejora de los controles internos

1. Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción

11. En su informe más reciente el Secretario General señaló que el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Secretaría de las Naciones Unidas se había publicado el 15 de septiembre de 2016 (véase ST/IC/2016/25, anexo). Indicó además que las actividades relacionadas con el nuevo marco incluían el marco de liderazgo de 2016, un programa de aprendizaje en línea, artículos de extensión y otros materiales (véase A/71/729, párrs. 27 y 28). El Marco también incluye definiciones acordadas de “fraude” y “corrupción”.

12. En su informe, en cumplimiento de la resolución 70/255 de la Asamblea General, el Secretario General agregó que, bajo los auspicios del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, se había creado un equipo de tareas cuyo principal objetivo era trabajar en pro de un único conjunto de definiciones convenidas en todo el sistema de las Naciones Unidas de lo que constituía fraude y sospecha o presunción de fraude. En lo que respecta a la aplicación de una política de tolerancia cero a los actos fraudulentos, el Secretario General indicó que tenía previsto modificar el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas para incluir las actividades de los asociados en la ejecución de proyectos de la Organización que son contratados para prestar asistencia en la ejecución de los mandatos de las Naciones Unidas y, para mediados de 2017, ultimar una evaluación del riesgo de fraude para toda la Secretaría que sería realizada por la función de gestión de los riesgos institucionales de la Secretaría en colaboración con un experto externo (A/71/729, párrs. 30 a 34). **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito los esfuerzos realizados para establecer un conjunto único de definiciones**

convenidas de lo que constituye fraude en el sistema de las Naciones Unidas y confía en que esta labor concluya sin demora. La Comisión también subraya la importancia de aplicar la política de tolerancia cero a los actos fraudulentos de todos los asociados en la ejecución de la Organización.

13. En cuanto a los casos reales de fraude, en respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría había informado a la Junta de Auditores de un total de 9 nuevos casos de fraude o presunto fraude en 2015. Además, en la última circular informativa sobre casos comprobados de falta de conducta, que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 (véase [ST/IC/2016/26](#)), el Secretario General Adjunto de Gestión informó de 20 casos de fraude y falsas declaraciones en las que se habían adoptado medidas disciplinarias, en comparación con siete casos registrados en el período anterior (véase [ST/IC/2015/22](#)).

14. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría estaba de acuerdo con la observación de la Junta de Auditores de que no disponía de sistemas y procedimientos para garantizar la presentación de informes completos y precisos sobre casos de fraude. La Junta recomendó que la administración estableciera un mecanismo central que reuniera todos los casos de denuncias del personal, incluidos presuntos casos de fraude, a fin de que los casos fueran examinados y evaluados adecuadamente y enviados a la oficina o dependencia apropiada de la Organización para que adoptara medidas y se mejorara la reunión de datos (véase [A/69/5 \(Vol. I\)](#), párr. 148), recomendación que posteriormente fue aceptada por la OSSI (véase [A/69/353](#), párr. 51). Sin embargo, en su último informe el Comité Asesor de Auditoría Independiente lamentó profundamente que esa recomendación fundamental siguiera sin aplicarse y exhortó a la OSSI a que pusiera en marcha un mecanismo central de admisión de casos con la mayor rapidez posible (véase [A/71/295](#), párr. 69). Se informó además a la Comisión Consultiva de que la cuestión de un mecanismo central de admisión de casos era una cuestión que se encontraba en el programa del comité de gestión del Secretario General.

15. La Comisión Consultiva espera con interés la pronta aplicación de la recomendación convenida relativa al establecimiento de un mecanismo central de admisión de casos para las investigaciones. La Comisión acoge con beneplácito la aprobación del nuevo Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción y espera con interés recibir periódicamente información actualizada sobre su aplicación en los futuros informes del Secretario General respecto del sistema de rendición de cuentas.

2. Gestión de los riesgos institucionales

16. Un marco normativo para la aplicación de la gestión de los riesgos institucionales en la Secretaría se estableció originalmente en el informe del Secretario General sobre el progreso hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/66/692](#)), publicado en 2012. En los párrafos 10 a 22 de su informe más reciente sobre el sistema de rendición de cuentas, el Secretario General describió los progresos realizados en el tratamiento de los seis riesgos en toda la organización que requerían prioridad ([A/71/729](#)).

17. En el párrafo 14 de su resolución [70/255](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que realizara actualizaciones con respecto a la aplicación del sistema de gestión de los riesgos institucionales en las misiones de mantenimiento de la paz. En su informe, el Secretario General indica que la primera fase de ejecución había concluido en 2016. En el informe se señala que tres misiones de mantenimiento de la paz (la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia y la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo) y la Base Logística de las Naciones Unidas habían iniciado planes de tratamiento de los riesgos para responder a los riesgos detectados anteriormente y que la aplicación en la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia se había demorado debido a un cambio de mandato en virtud de la resolución [2245 \(2015\)](#) del Consejo de Seguridad. Además se había celebrado un taller anual para los coordinadores sobre la gestión de los riesgos de las misiones ([A/71/729](#), párr. 47). **Sin embargo, la Comisión Consultiva observa que en la actualidad la aplicación del marco de gestión de los riesgos institucionales en las misiones de mantenimiento de la paz está solo en la etapa inicial y confía en que se adoptarán medidas adicionales para aplicar el enfoque en todas las operaciones de mantenimiento de la paz.**

3. *Protección contra las represalias*

18. En cumplimiento de la resolución [70/255](#) de la Asamblea General, el Secretario General concluyó una nueva política para denunciantes de irregularidades, que se incluyó en el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2](#)), publicado el 20 de enero de 2017. La Comisión Consultiva toma nota de que la nueva política sustituye a una política más antigua que había estado en vigor desde 2005. Entre los cambios más importantes se encuentran los siguientes:

a) La Oficina de Ética y la OSSI podrán adoptar medidas preventivas cuando se haya establecido el riesgo de represalias, en lugar de solicitar al personal que señale un acto de represalias específico antes de poder solicitar protección;

b) Esta política brinda protección contra las represalias a los denunciantes de irregularidades que señalen hechos ilícitos cometidos no solo por funcionarios sino también por los contratistas, el personal de mantenimiento de la paz ajeno a las Naciones Unidas y otros agentes;

c) Los funcionarios tienen derecho a solicitar la revisión de las determinaciones preliminares formuladas por la Oficina de Ética;

d) Se notificará a los denunciantes sobre las medidas disciplinarias adoptadas contra los funcionarios que hayan tomado represalias contra ellos.

19. También se informó a la Comisión Consultiva de que el Secretario General había encomendado a un grupo de trabajo interno que determinara si la política también debía proporcionar una mayor protección para los consultores y contratistas individuales. Se ha solicitado al grupo de trabajo que proporcione sus recomendaciones antes del 30 de junio de 2017.

20. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la nueva política de protección contra las represalias y confía en que la información detallada sobre su aplicación, incluidas las propuestas de ampliación de su alcance, se presentarán en el próximo informe sobre el sistema de rendición de cuentas.**

4. *Programa de declaración de la información financiera*

21. Los detalles sobre el número de casos atendidos por la Oficina de Ética, así como el cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, cuya administración está a cargo de la Oficina, figuran en los párrafos 49 y 50 del informe del Secretario General (A/71/729). Las observaciones y recomendaciones más recientes de la Comisión Consultiva con respecto a las actividades de la Oficina de Ética figuran en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (véase A/71/557, sec. VIII).

5. *Conducta y disciplina*

22. Los datos relativos a las medidas disciplinarias en casos de faltas de conducta para el período finalizado al 30 de junio de 2016 figuran en los párrafos 65 y 66 del informe del Secretario General (A/71/729). Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva con respecto a las medidas disciplinarias figuran en su informe más reciente sobre la gestión de los recursos humanos (véase A/71/557, sec. VI). Con respecto a los funcionarios de categoría superior y en respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que entre 2014 y 2016, un total de cuatro funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores habían sido amonestados, mientras que otros tres funcionarios de esta categoría habían sido objeto de sanciones disciplinarias.

23. En relación con la conducta y la disciplina en las misiones sobre el terreno, en su informe el Secretario General indicó que se presentaría una actualización exhaustiva sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales en el contexto del próximo informe sobre esta cuestión, que se publicará durante la segunda parte de la continuación del septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General (véase A/71/729, párr. 43).

24. En su informe, el Secretario General señaló que en febrero de 2016 se había activado la interfaz técnica entre el Sistema de Seguimiento de las Faltas de Conducta administrado por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el sistema utilizado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz para el despliegue de personal de los contingentes militares y de policía, que permite verificar la existencia de antecedentes de faltas de conducta en la información registrada en el Sistema. Con esta investigación de antecedentes que se realiza actualmente para el personal de los contingentes militares y de policía, todo el personal desplegado en misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales pasó a estar sujeto al mismo proceso de investigación de antecedentes, que tiene por objeto asegurarse de que el personal que haya incurrido previamente en faltas de conducta no vuelva a prestar servicios en las Naciones Unidas (véase A/71/729, párr. 46). **La Comisión Consultiva toma nota de esta iniciativa pero destaca la necesidad de contar con un único sistema de seguimiento en toda la Organización que abarque todas las formas de faltas de conducta a fin de asegurar un sistema integral y coherente de la investigación de antecedentes que evite cualquier duplicación de esfuerzos. La**

Comisión se propone volver a examinar la cuestión en el contexto del próximo informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos.

Aplicación de las resoluciones de la Asamblea General

25. En el párrafo 7 de su resolución [70/255](#) la Asamblea General solicitó al Secretario General que incluyera información relativa a la situación de la aplicación de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General sobre cuestiones administrativas y presupuestarias y que velara por que en el informe bienal sobre la ejecución de los programas se incluyera información exhaustiva sobre la aplicación de esas resoluciones.

26. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que se había elaborado un mecanismo de seguimiento para recopilar la información pertinente sobre las resoluciones mencionadas de todas las oficinas del Departamento de Gestión y otros departamentos y oficinas, según proceda. Esas oficinas deberán presentar sus respuestas antes de mediados de marzo de 2017. Un breve resumen de las medidas adoptadas por el Secretario General se incluirá en las respuestas. También se informó a la Comisión de que para mediados de febrero de 2017 se había incluido un total de 85 resoluciones de la Asamblea General sobre las cuestiones administrativas y presupuestarias en el mecanismo de seguimiento.

27. Se informó además a la Comisión Consultiva de que un ejercicio similar se llevaría a cabo con respecto a las resoluciones sobre asuntos administrativos y presupuestarios para su aprobación por la Asamblea General en 2017. La última información se recopilará en el informe sobre ejecución del programa correspondiente al bienio 2016-2017 y se presentará a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones.

28. La Comisión Consultiva acoge con beneplácito las medidas adoptadas para vigilar la situación de la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General sobre las cuestiones administrativas y presupuestarias y observa que la información consolidada correspondiente se incluirá en el próximo informe sobre la ejecución de los programas. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que también incluya esa información en todos los informes futuros sobre el presupuesto por programas.

C. Gestión del desempeño

Desempeño institucional

29. Con respecto a los datos estadísticos sobre el desempeño de la Organización se informó a la Comisión Consultiva de que los últimos resultados registrados para la Secretaría de las Naciones Unidas, que se refieren a la aplicación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2014-2015, figuran en el informe pertinente sobre la ejecución de los programas para el bienio 2014-2015 ([A/71/75](#)). En ese informe se señala que durante el bienio 2014-2015 se ejecutaron 34.150 productos, lo que representa un aumento de la tasa de aplicación del 92% al 94% de los productos en comparación con el bienio 2012-2013.

30. En relación con el concepto más amplio de la consecución de los resultados programáticos, la Comisión Consultiva recuerda que en los párrafos 11 y 12 de la

resolución 70/255 la Asamblea General solicitó al Secretario General que prosiguiera sus esfuerzos para acelerar la aplicación del marco de gestión basada en los resultados en toda la Secretaría de manera gradual, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 6 de su resolución 67/253 en la que, entre otras cosas, la Asamblea había solicitado al Secretario General que realizara un mayor perfeccionamiento del marco de gestión basada en los resultados cambiando para tener en cuenta que el centro de atención de la Organización había pasado de la obtención de productos a la obtención de resultados. Además, la Asamblea General reiteró su solicitud al Secretario General de que incluyera en su sexto informe sobre los progresos realizados un plan detallado, con un plazo determinado e hitos claros, sobre la aplicación de la gestión basada en los resultados como parte del funcionamiento ordinario de la Organización.

31. La Comisión Consultiva observa que el informe más reciente del Secretario General sobre el sistema de rendición de cuentas no contiene ninguna referencia a la noción de gestión basada en los resultados. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que se habían emprendido planes destinados a establecer vínculos concretos entre los objetivos estratégicos de la Organización y la gestión de los recursos humanos de la Organización mediante la puesta en marcha de los pactos del personal directivo superior y la introducción de mejoras en el sistema de gestión de la actuación profesional.

32. La Comisión Consultiva observa con preocupación que el informe del Secretario General no contiene información alguna con respecto a la aplicación de la gestión basada en los resultados y no tiene en cuenta los requisitos establecidos por la Asamblea General para la ejecución de un plan detallado, con un plazo determinado e hitos claros. La Comisión Consultiva recomienda a la Asamblea General que solicite al Secretario General que acelere la conclusión del plan e informe al respecto en su próximo informe sobre la marcha del proyecto.

33. En cuanto a las repercusiones de Umoja sobre el desempeño institucional, en los párrafos 68 a 71 del informe del Secretario-General (A/71/729) figura información actualizada sobre la aplicación de Umoja, donde señaló que el módulo de estados financieros, que era la piedra angular de la conformidad con las IPSAS, se había puesto en marcha para las operaciones de mantenimiento de la paz en agosto de 2016. El módulo se aplicó a todas las demás operaciones en enero de 2017. Se citan algunas de las mejoras sistémicas que están empezando a surgir como resultado de Umoja, como la aplicación del módulo de bienes inmuebles de Umoja, como un importante avance ya que, según el Secretario General, ofrece una visión global de los bienes raíces de propiedad de la Organización, alquilados por ella o recibidos en donación en régimen de usufructo (*ibid.*, párrs. 75 a 77). También se indicó que Umoja permitiría la aplicación de un modelo operacional mundial de adquisiciones en la Secretaría, habida cuenta de que los proveedores de todas las entidades de la Secretaría estaban consolidados en una base de datos común (*ibid.*, párrs. 79 y 80). **La Comisión Consultiva observa que en el informe que se examina contiene pocos detalles concretos y confía en que la información concreta detallada sobre las repercusiones de Umoja en la rendición de cuentas institucional y personal se incluirán en el próximo informe del Secretario General.**

34. Con respecto a una cuestión separada sobre la autoría y la aprobación de los informes de la Secretaría, se informó a la Comisión Consultiva de que en un

memorando interno del Jefe de Gabinete a todos los jefes de Departamentos y Oficinas, de fecha 13 de agosto de 2013, se habían establecido los procedimientos relativos a la aprobación de los informes del Secretario General. En el memorando se indicó que era obligatorio contar con la aprobación de la Oficina Ejecutiva del Secretario General (OESG) para:

- a) Todos los informes del Secretario General al Consejo de Seguridad o el Consejo de Derechos Humanos;
- b) Todos los informes a la Asamblea General que contuvieran propuestas de política, que tuvieran consecuencias en materia de recursos o que podrían considerarse políticamente delicadas.

Los informes que no cumplen esos criterios deben presentarse a la Oficina Ejecutiva del Secretario General para fines informativos e ir acompañados de un memorando que incluya información específica sobre el contenido del informe.

Desempeño individual

1. Pactos del personal directivo superior

35. En el párrafo 22 de la resolución [70/255](#), la Asamblea General reiteró las solicitudes formuladas al Secretario General de que adoptara nuevas medidas concretas para asegurar que el sistema de pactos se convirtiera en un instrumento significativo y poderoso de rendición de cuentas, de que tomara medidas para hacer frente a los problemas sistémicos que impedían a los funcionarios directivos cumplir sus objetivos, en particular los relativos al cumplimiento de los plazos de contratación, y de que la informara sobre los progresos realizados en este sentido en el contexto del sexto informe sobre los progresos realizados.

36. En el informe del Secretario General se proporcionó información sobre las esferas de responsabilidad que figuran en el pacto del personal directivo superior y se indicó que se hicieron algunos cambios en el modelo de pacto del personal directivo superior para los jefes de misión de 2016 a fin de incluir un nuevo objetivo sobre la incorporación de la perspectiva de género, la adopción de un lenguaje más firme en la esfera de la conducta y disciplina y un nuevo compromiso en la esfera del medio ambiente (véase [A/71/729](#), párrs. 53 y 54). En respuesta a su solicitud se proporcionó a la Comisión Consultiva las plantillas de los pactos establecidos para los directivos superiores que prestan servicios en las Naciones Unidas. La Comisión toma nota de que los logros previstos y las medidas de la ejecución de los pactos están formulados en términos muy generales que, junto con la falta de plazos de ejecución, limitan su utilidad como instrumento efectivo para el cumplimiento de la rendición de cuentas. Por ejemplo, uno de los logros previstos en materia de gestión de los recursos financieros para los jefes de misión reza: “Los administradores planifican, supervisan y utilizan los recursos necesarios para lograr los objetivos y prioridades fijados de manera proactiva” y una las medidas de ejecución conexas se define como: “La identificación y el logro de eficiencias de recursos por un total de al menos el 1% de las necesidades anuales”. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice esfuerzos adicionales para fortalecer los pactos del personal directivo superior haciendo que sean más concretos y asegurando que incluyan medidas y metas mensurables y sujetas a plazos para la actuación profesional.**

37. Además, la Comisión Consultiva observa que los informes recientes de la Junta de Auditores siguen poniendo de relieve las deficiencias en la dirección financiera y el cumplimiento del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas². La Comisión Consultiva reitera su opinión de que se deben adoptar las medidas necesarias para vincular las responsabilidades individuales con las actividades institucionales, ya sea en relación con las tareas diarias de gestión o con iniciativas de cambio institucional más amplias y que la credibilidad del marco de rendición de cuentas depende de la capacidad de la Organización para poner en marcha y aplicar medidas paliativas para el personal y los funcionarios que no hayan ejercido adecuadamente sus responsabilidades (véase [A/70/770](#), párr. 29).

38. En su informe, el Secretario General también indicó que en el proceso de evaluación anual del pacto la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas había determinado que el cumplimiento de los plazos de contratación era un ámbito de debilidad sistémica para el personal directivo superior ([A/71/729](#), párr. 55). La Comisión Consultiva recuerda que, tal como había informado en su visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos ([A/71/323](#)), el Secretario General había puesto en marcha un proyecto experimental de evaluación administrado de forma centralizada con el objetivo de reducir los plazos de contratación, en particular el tiempo empleado por los directivos contratantes para recomendar candidatos.

39. Sobre la cuestión conexas de los plazos de contratación y la cuestión específica del tiempo necesario para la clasificación de puestos, se informó a la Comisión Consultiva durante su examen del presente informe que, hasta la fecha, el tiempo requerido para clasificar los puestos se había excluido del plazo de dotación de personal y que los datos de este proceso se estaban procesando fuera de Inspira. **Debido a la falta de claridad y datos en cuanto a la inclusión del proceso de clasificación y los procesos de contratación, la Comisión Consultiva reitera su intención de seguir analizando esta cuestión en el contexto de su examen del próximo informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos (véase también [A/71/557](#), párr. 29).**

2. *Gestión del desempeño*

40. Los párrafos 58 a 62 del informe del Secretario-General (véase [A/71/729](#)) se refieren a un enfoque en dos etapas para reformar la gestión de la actuación profesional en la Organización que, en una primera instancia, fortalece la credibilidad y fiabilidad de las evaluaciones de la actuación profesional y, a continuación, se convierte en un criterio explícito que determina el desarrollo de la carrera. Este enfoque fue presentado inicialmente por el Secretario General en la última reseña de la reforma de la gestión de los recursos humanos ([A/71/323](#) 95, párrs. 77 a 95). La primera etapa se ejecutará entre 2017 y 2019, mientras que la segunda fase se iniciará en 2019.

41. La Comisión Consultiva formuló sus observaciones sobre el desempeño del personal en su reciente informe sobre la gestión de los recursos humanos (véase

² Véase en particular [A/71/5](#) (Vols. I y II).

[A/71/557](#), párrs. 55 a 60). Desde entonces, la Asamblea General ha aprobado las conclusiones y recomendaciones conexas de la Comisión en su resolución [71/263](#).

42. En el contexto de su examen del presente informe se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que en promedio en los tres últimos ciclos de evaluación (correspondientes al período comprendido entre el 1 de abril de 2013 y el 31 de marzo de 2016), se consideró que aproximadamente el 98% de los funcionarios hacía un trabajo excelente (superaba las expectativas de desempeño) o bueno (rendimiento plenamente satisfactorio). A este respecto, se informó a la Comisión de que, en opinión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debía aconsejarse a los departamentos y oficinas que adoptaran un enfoque más equilibrado de las calificaciones, que se asemejara a una curva de Bell, reconociendo al mismo tiempo que establecer porcentajes fijos podía tener un efecto negativo en la productividad y la moral del personal. **La Comisión Consultiva reitera su opinión de que es posible que la distribución actual de las calificaciones no refleje con fidelidad la actuación profesional en la Organización y espera que se adopten medidas concretas que permitan lograr una distribución más creíble de las calificaciones. La Comisión se propone volver a examinar la cuestión en el contexto de su examen del próximo informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos.**

III. Conclusión

43. Las medidas que deberá adoptar la Asamblea General se indican en los párrafos 83 y 84 del informe del Secretario General ([A/71/729](#)). En particular, se solicita a la Asamblea General que considere la posibilidad de cambiar la frecuencia de estos informes sobre los progresos realizados, de modo que de anuales pasen a ser bienales, a fin de que la Secretaría disponga de más tiempo para aplicar las medidas sobre las que informa.

44. En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión Consultiva de que el fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas requiere la aplicación de medidas que exigen la celebración de amplias consultas e insumen tiempo. Según el Secretario General, en los últimos años se habían logrado progresos significativos para fortalecer el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría pero las acciones en este sentido deben constituir un proceso continuo. Con respecto a los ciclos anuales de presentación de informes, el Secretario General también indicó que el tiempo transcurrido entre la publicación de la resolución de la Asamblea General relativa al informe anual sobre los progresos realizados y la preparación del siguiente informe era de aproximadamente siete meses, dado que el informe tenía que estar finalizado a mediados de noviembre, antes de los procesos internos de consulta y de producción documental. Por consiguiente, el tiempo disponible para formular y aplicar las medidas y evaluar y vigilar los resultados es demasiado limitado.

45. **Habida cuenta de las persistentes carencias en la rendición de cuentas institucional y personal, así como de la falta de información detallada y de planes concretos para mejorar o aplicar los elementos específicos que se describen en el presente informe, la Comisión Consultiva no está convencida de que el informe del Secretario General deba publicarse cada dos años en esta**

coyuntura. Sin embargo, la Comisión considera que los detalles relativos a ciertos elementos del marco relacionados específicamente con los recursos humanos deben considerarse en el contexto o junto con la propuesta del Secretario General sobre la evolución del marco de gestión de los recursos humanos, que este se propone presentar en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General para que esta lo examine (véase [A/71/557](#), párr. 11). La Comisión Consultiva se propone volver a examinar la cuestión de la periodicidad del informe en ese momento.

46. Con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos anteriores, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del sexto informe sobre los progresos realizados en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas.
