



Asamblea General

Distr. general
1 de junio de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Tema 134 del programa

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

Séptimo 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 séptimo 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/72/773](#)), presentado en cumplimiento de la resolución [71/283](#) 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 29 de mayo de 2018.

2. El informe del Secretario General se compone de dos partes: la primera contiene información actualizada sobre las medidas adoptadas en el último año para fortalecer el sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, presentado inicialmente en el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General (véase [A/64/640](#)); y en la segunda se explica la forma en que el Secretario General prevé fortalecer el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría para apoyar su propuesta de un nuevo paradigma de gestión. En el anexo I del informe del Secretario General se presenta un resumen de la versión actualizada del sistema de rendición de cuentas, que incluye los elementos que se han ido añadiendo a lo largo de los años, así como los propuestos en el contexto de la propuesta de reforma de la gestión.

3. El informe del Secretario General titulado “Cambiar el paradigma de la gestión en las Naciones Unidas: implementar una nueva estructura de gestión para aumentar la eficacia y fortalecer la rendición de cuentas” ([A/72/492/Add.2](#)) contiene una serie de elementos relacionados con el sistema de rendición de cuentas de las Naciones Unidas y está siendo examinado en la actualidad por la Asamblea General. Las observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre ese informe



figuran en el informe conexo de la Comisión ([A/72/7/Add.49](#)). La Comisión recuerda que también ha formulado amplias observaciones sobre diversos aspectos del marco de rendición de cuentas en el contexto de numerosos informes, a lo largo de varios años, sobre determinadas cuestiones operacionales e iniciativas que incluyen una dimensión de la rendición de cuentas¹.

4. En consonancia con la estructura general del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva ofrece sus observaciones y recomendaciones en la sección II, relativa a las medidas adoptadas recientemente para fortalecer el sistema actual de rendición de cuentas en la Secretaría, y en la sección III, relativa al fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas en el contexto de la propuesta de reforma de la gestión. Ciertas cuestiones, como la gestión basada en los resultados, que se abordan en las secciones II y III del informe del Secretario General, se tratan en la sección III del presente informe.

II. Observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre la información actualizada de los progresos realizados en el fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas

5. En su resolución [71/283](#) sobre los progresos en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, la Asamblea General hizo suyas las conclusiones y recomendaciones que figuraban en el informe anterior de la Comisión Consultiva ([A/71/820](#)) con respecto a las cuestiones señaladas por la Comisión. **La Comisión observa que algunos aspectos de la resolución 71/283 sobre el sistema de rendición de cuentas se han aplicado o se están aplicando. No obstante, la Comisión lamenta que algunas cuestiones no se hayan abordado específicamente, y que no se haya progresado de forma apreciable en otras cuestiones o que, en algunos casos, la información solicitada no se haya incluido en el informe actual del Secretario General sobre el sistema de rendición de cuentas, como se indica en los párrafos siguientes.**

6. Los siguientes asuntos tratados en la resolución [71/283](#) de la Asamblea General se examinan en el contexto de la propuesta de reforma de la gestión ([A/72/495/Add.2](#)), por lo que se abordan en la sección III: a) la aplicación del sistema de gestión de los riesgos institucionales (véase la resolución [71/283](#), párr. 9); (b) la aplicación de la gestión basada en los resultados (*ibid.* párrs. 13 y 14); y c) cómo subsanar las deficiencias del actual sistema de delegación de autoridad (*ibid.* párr. 18).

¹ Entre ellas cabe mencionar los informes anteriores de la Comisión Consultiva sobre la rendición de cuentas ([A/71/820](#); [A/70/770](#); [A/68/783](#) y [A/64/683/Corr.1](#); [A/67/776](#); [A/66/738](#); [A/64/683](#); [A/63/457](#) y [A/60/418](#)); Otros informes recientes de la Comisión que contienen comentarios sobre asuntos relacionados con la rendición de cuentas son los relativos a los temas siguientes: actividades de la Oficina de Ética (véase [A/71/557](#), párrs. 138 a 151); medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([A/72/824](#)); la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno ([A/69/874](#)); el modelo global de prestación de servicios ([A/71/666](#)); la gestión de los recursos humanos ([A/72/558](#)); informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores relativos a las entidades de las Naciones Unidas ([A/72/537](#)); el informe de la Junta de Auditores sobre las cuentas de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz e informe del Secretario General sobre la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores relativas a las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz correspondientes al ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2017 ([A/72/850](#)); el proyecto de planificación de los recursos institucionales ([A/72/7/Add.31](#)); y las actividades de adquisición ([A/71/823](#)).

Definición de fraude y presunto fraude

7. La Comisión Consultiva recuerda sus observaciones relativas a la necesidad de establecer definiciones para todo el sistema de las Naciones Unidas de lo que constituye fraude y presunción de fraude (véase [A/71/820](#), párrs. 11 y 12) y señala la solicitud de la Asamblea General a ese respecto (véase la resolución [71/283](#), párr. 5). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que en abril de 2017 el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) había aprobado oficialmente las definiciones de fraude y de presunción de fraude para todo el sistema de las Naciones Unidas.

8. Se proporcionaron a la Comisión Consultiva, previa solicitud, las definiciones siguientes establecidas por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión:

a) Fraude: cualquier acto u omisión por el que una persona o entidad tergiversa u oculta un hecho a sabiendas, i) con el fin de obtener un beneficio o ventaja indebidos o eludir una obligación para sí misma o un tercero, o ii) de tal manera que haga que una persona o entidad actúe o deje de actuar, y eso la perjudique;

b) Presunción de fraude: las denuncias respecto de las cuales se considera justificada una investigación y que, de corroborarse, confirmarían la existencia de fraude, con la consiguiente pérdida de recursos para la Organización.

9. **La Comisión Consultiva celebra que se hayan adoptado en todo el sistema de las Naciones Unidas las definiciones de fraude y presunción de fraude.**

Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción

10. La Comisión Consultiva señala que el 9 de septiembre de 2016 se publicó el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción para la Secretaría de las Naciones Unidas², y señala también que la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara un informe sobre la aplicación y los efectos de las medidas adoptadas al respecto en el séptimo informe sobre los progresos realizados en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la Junta de Auditores había examinado la aplicación del Marco durante el primer trimestre de 2018, y que se iba a informar de las conclusiones en la parte principal del septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea en el informe de la Junta sobre el informe financiero y los estados financieros comprobados de las Naciones Unidas (Vol. I). **La Comisión espera con interés examinar las conclusiones de la Junta con respecto a la aplicación del Marco. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en el futuro incluya sistemáticamente información actualizada sobre la aplicación del Marco en sus informes sobre el sistema de rendición de cuentas (véase también [A/72/789](#), párr. 31).**

Evaluación amplia del riesgo de fraude

11. El Secretario General indica que se han detectado seis esferas en las que hay riesgo de fraude y corrupción, a saber: a) cultura institucional y rendición de cuentas; b) gobernanza de la tecnología de la información y las comunicaciones y ciberseguridad; c) entorno de control del sistema Umoja; d) asociados en la ejecución; e) robo de combustible, raciones y existencias; y f) adquisiciones (véase [A/72/773](#), párrs. 11 a 16). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Comité de Gestión del Secretario General había aprobado en febrero de 2018 un Registro de Riesgos de Fraude y Corrupción de las 16 esferas de riesgo

² Véase [ST/IC/2016/25](#).

identificadas durante la evaluación, de las cuales las seis mencionadas anteriormente se consideraban que tenían un riesgo muy alto o crítico, y que la Secretaría estaba consultando con los órganos de supervisión sobre los resultados de la evaluación. Se informó también a la Comisión de que el fortalecimiento de las medidas contra el fraude y la corrupción era parte integrante del proceso de reforma de la gestión del Secretario General, y que las medidas de mitigación de los riesgos se supervisarían periódicamente. **La Comisión observa los progresos realizados en la evaluación de los riesgos de fraude y corrupción, de conformidad con la resolución 71/283. La Comisión recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas incluya información detallada sobre las medidas adoptadas para vigilar y mitigar los riesgos, incluidas en el Registro de Riesgos creado recientemente.**

Actualización de los instrumentos jurídicos utilizados para la contratación de terceros

12. Con respecto a la petición de la Asamblea General de que el Secretario General actualizara los instrumentos jurídicos utilizados para la contratación de terceros, como proveedores y asociados en la ejecución, prestando especial atención a las cláusulas y disposiciones contra el fraude (véase la resolución 71/283, párr. 8), la Comisión Consultiva observa que los riesgos derivados de la relación de la Organización con los asociados en la aplicación se consideran una de las seis esferas de riesgo críticas. La Comisión observa además que la definición de fraude y presunción de fraude para todo el sistema se aplica también a las acciones de terceros. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión, sin embargo, que la actualización de los instrumentos jurídicos solicitada por la Asamblea se encontraba en sus etapas iniciales y que la adopción de una política en toda la Organización para la gestión de los asociados en la ejecución requeriría revisar el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas. Actualmente está en marcha un proceso de consulta al respecto con todas las partes interesadas, incluida la Oficina de Asuntos Jurídicos.

13. **En vista de la exposición de la Organización a tal riesgo crítico, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que se asegure de que se incluyen cláusulas tipo de protección contra el fraude y la corrupción en los instrumentos jurídicos nuevos y existentes utilizados para la contratación de terceros. Además, la Comisión recomienda que la Asamblea solicite también al Secretario General que aplique sin más demora una política para toda la Organización sobre la gestión de los asociados en la ejecución.**

Protección contra las represalias

14. La Comisión Consultiva recuerda que, en cumplimiento de la resolución 70/255 de la Asamblea General, el 20 de enero de 2017 se publicó una política de protección de los denunciantes de irregularidades 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 autorizadas³. La Comisión observa que en el informe más reciente del Secretario General no se aborda plenamente su solicitud anterior (véase A/71/820, párr. 20), respaldada por la Asamblea General (véase la resolución 71/283, párrs. 11 y 12), de que se incluyera información detallada sobre la aplicación de la política de protección contra las represalias. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, de los 26 casos remitidos a la Oficina de Ética o a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, al término de la investigación se determinó que 5 eran casos de represalia. **La Comisión recomienda que la**

³ ST/SGB/2017/2/Rev.1.

Asamblea General reitere su solicitud al Secretario General de que en el futuro incluya estadísticas pertinentes en sus informes sobre el sistema de rendición de cuentas.

15. La Asamblea General, en el párrafo 11 de su resolución [71/283](#), puso de relieve la necesidad de que la política de protección contra las represalias se comunicara claramente. **La Comisión Consultiva lamenta que la información al respecto se ofreciera solo cuando se solicitó y que no se incluyera en el informe del Secretario General.** Se informó a la Comisión de que los esfuerzos realizados para difundir información sobre la política de protección contra las represalias, la política de denuncia de irregularidades y las normas de conducta de la Organización incluían: a) servicios de capacitación y educación, como cursos en línea obligatorios sobre ética e integridad en las Naciones Unidas y sobre la prevención del fraude y la corrupción en las Naciones Unidas; b) actividades de divulgación de la Oficina de Ética en las que se pusieron de relieve las nuevas disposiciones de la política de protección contra las represalias, como dos reuniones generales con transmisión web celebradas en 2017 en Nueva York, y actividades de capacitación en 17 misiones sobre el terreno, sedes y oficinas fuera de las sedes, y en 2018, actividades de capacitación en otros 14 lugares; c) el tema del Diálogo sobre Liderazgo de 2017, que contó con 29.000 participantes, fue “Las normas de conducta: ¿qué se espera de mí?”, y se centró en la obligación del personal de denunciar infracciones y las disposiciones de protección de los denunciantes de irregularidades; el tema previsto del Diálogo de 2018 es “La expresión de una opinión: ¿cuándo se convierte en denuncia de una irregularidad?”; y d) planes para establecer en 2018 una estrategia de comunicación temática organizada por la Oficina de Ética. **La Comisión subraya la importancia de la plena aplicación de la política de protección contra las represalias y acoge con beneplácito los esfuerzos realizados para difundir esa política. Además, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas incluya un resumen de las actividades de información y capacitación organizadas al respecto.**

Aplicación de las resoluciones de la Asamblea General

16. En su resolución [71/283](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que continuara usando el mecanismo de seguimiento de la aplicación de las resoluciones pertinentes de la Asamblea General sobre cuestiones administrativas y presupuestarias e incluyera información exhaustiva sobre la aplicación de esas resoluciones en el informe bienal sobre la ejecución de los programas.

17. **Con respecto al seguimiento y la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General que se refieren específicamente a la aplicación del sistema de rendición de cuentas, la Comisión Consultiva lamenta que la aplicación, el seguimiento y la presentación no han sido sistemáticos y reitera que esta información debería incluirse en los informes de ejecución sobre el presupuesto por programas (véase [A/71/820](#), párr. 28), conforme a lo solicitado por la Asamblea en su resolución [71/283](#). Además, la Comisión espera que en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas se incluya regularmente un resumen sobre las medidas concretas adoptadas y los progresos realizados para asegurar el cumplimiento de las resoluciones pertinentes de la Asamblea (véase también el párr. 53).**

Gestión de la actuación profesional, incluidos los incentivos al desempeño, medidas correctivas y sanciones

18. La Comisión Consultiva recuerda que, en promedio, se considera que el 98% del personal ha trabajado con un desempeño excelente (supera las expectativas de desempeño) o bueno (rendimiento plenamente satisfactorio) (*ibid.*, párr. 42).

La Comisión sigue reiterando su opinión, que fue respaldada por la Asamblea General (véase la resolución 71/283, párr. 16), de que la distribución actual de las calificaciones podría no ser un reflejo exacto de la actuación profesional en la Organización y espera medidas concretas que pudieran dar lugar a calificaciones más creíbles. La Comisión se propone volver a ocuparse de esta cuestión en el contexto de su examen de los próximos informes del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos que se presentarán en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General.

19. El Secretario General indica que la labor relativa a los incentivos, las medidas correctivas y las sanciones estará concluida lo antes posible, con sujeción al proceso consultivo entre el personal y la administración, y que la Secretaría informará de los resultados en un futuro informe sobre la rendición de cuentas (véase [A/72/773](#), párrs. 25 a 28).

20. Con respecto a los incentivos, el Secretario General indica que, por efecto de la aprobación de la resolución [72/255](#) de la Asamblea General, los principios y directrices propuestos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) se recogerán en el examen en curso del sistema de gestión de la actuación profesional de la Secretaría (*ibid.*, párr. 26). **La Comisión Consultiva confía en que los incentivos al desempeño estarán en consonancia con las directrices de la CAPI y que las nuevas propuestas a este respecto, incluidas las posibles consecuencias financieras, serán examinadas por la Asamblea General con arreglo a los procedimientos establecidos.**

21. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva información sobre las medidas correctivas concretas adoptadas en casos relativos a diferentes asuntos relacionados con la actuación profesional del personal desde 2010. Estas incluyen los detalles siguientes: a) 30 funcionarios habían sido objeto de medidas disciplinarias por el incumplimiento de diversas resoluciones de la Asamblea General en que se condenaba la explotación y los abusos sexuales; b) 8 funcionarios había sido sancionados por infracciones relativas a la difusión de información confidencial; y c) 9 funcionarios habían sido sancionados por infracciones de las normas financieras que rigen la contratación pública y los procesos conexos establecidos en el manual de adquisiciones. Con respecto a las violaciones del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, 565 casos habían dado lugar a la imposición de una medida administrativa o disciplinaria y 272, a la inclusión de una nota en el expediente administrativo de los correspondientes funcionarios separados del servicio⁴. **La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que incluya información desglosada sobre las consecuencias y las medidas correctivas adoptadas en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas.**

22. Con respecto a la rendición de cuentas individual, incluso como resultado de las medidas propuestas en el contexto de la propuesta de reforma de la gestión, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la rendición de cuentas individual entrañaría una disposición a aceptar la responsabilidad y que la autoridad decisoria debía tener conocimiento de sus atribuciones y responsabilidades, el marco normativo conexo y las posibles consecuencias, y que, por lo tanto, solo sería legítimo reclamar responsabilidades a las autoridades decisorias que tuvieran pleno conocimiento del marco general. **La Comisión es de la opinión de que el hecho de que no se tenga conocimiento de las normas y reglamentos de la Organización,**

⁴ El Secretario General Adjunto de Gestión publica un informe anual para ofrecer información sobre las faltas de conducta o casos de conducta delictiva y las consecuencias disciplinarias; el más reciente abarca el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 (véase [A/73/71](#)).

su marco normativo y los códigos de conducta, así como de las atribuciones y responsabilidades definidas relativas al personal y otros funcionarios de las Naciones Unidas, no exime a las personas que trabajan para la Organización en cualquier capacidad de asumir su responsabilidad y rendir cuentas de sus actos.

23. La Comisión Consultiva también reitera su opinión de que la credibilidad del marco de rendición de cuentas depende de la capacidad de la Organización de imponer medidas correctivas al personal y los altos funcionarios que no hayan ejercido adecuadamente sus funciones, sobre la base de un conjunto claro, transparente y preciso de parámetros, con el fin de determinar las esferas de responsabilidad, en particular del personal directivo superior (véase también [A/70/770](#), párr. 29).

Presentación puntual de la documentación

24. Con respecto a la documentación presentada por la Secretaría para su examen por los órganos intergubernamentales, la Comisión Consultiva recuerda el informe más reciente del Secretario General sobre el plan de conferencias, en el que se indicaba que 69, o solo el 66%, de los 104 informes programados para la parte principal del período de sesiones de la Quinta Comisión de 2016 se habían publicado seis semanas antes de su examen (véase [A/72/116](#), párrs. 25 a 27). En relación con los informes presentados a la Comisión para su examen y opinión antes de su posterior transmisión a la Quinta Comisión, la Comisión recuerda, por ejemplo, que durante su examen del informe del Secretario General sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019, formuló varias solicitudes de información respecto de las cuales, en su opinión, se recibieron respuestas poco satisfactorias, no se recibió respuesta, o esta se presentó varias semanas después de la solicitud inicial. A modo de observación general, la Comisión señala también que muchas veces examina versiones “preliminares sin editar” de los documentos, en algunos de los cuales se hacen cambios posteriormente sobre cuestiones de hecho y de fondo.

25. En el párrafo 17 de su resolución [71/283](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que velara por que en los pactos del personal directivo superior se siguiera incluyendo un indicador de gestión relacionado con la presentación puntual de los documentos y que informara sobre la cuestión en el séptimo informe sobre los progresos realizados. La Comisión Consultiva confía en que se presentará información actualizada sobre esta cuestión a la Asamblea cuando esta examine el presente informe. La Comisión también espera que se incluyan actualizaciones en futuros informes sobre los progresos en el sistema de rendición de cuentas. En los párrafos 46 y 47 se recogen otros comentarios sobre el fortalecimiento de los pactos del personal directivo superior.

Explotación y abusos sexuales

26. En los párrafos 17 a 19 del informe del Secretario General se ofrece una sinopsis de las medidas destinadas a fortalecer la protección de la Organización contra la explotación y los abusos sexuales, en particular de la elaboración de un conjunto de instrumentos de gestión del riesgo de explotación y abusos sexuales, que se pondrá en marcha a finales de 2018, por el que se proporciona a las misiones un enfoque sistemático para detectar, evaluar y mitigar los riesgos conexos. La Comisión Consultiva recuerda sus observaciones y comentarios presentados en su informe más reciente sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([A/72/824](#)) y pone de relieve que el establecimiento de medidas especiales para combatir la explotación y los abusos sexuales es parte esencial del sistema de rendición de cuentas de la Organización.

Combatir el acoso sexual

27. En los párrafos 20 a 24 del informe del Secretario General se ofrece una sinopsis de las medidas adoptadas para combatir el acoso sexual, que incluye información sobre lo siguiente: a) el enfoque de tolerancia cero del acoso sexual en el lugar de trabajo; b) las medidas adoptadas para asegurar que se establezcan los mecanismos apropiados para prevenir, investigar y responder a tales incidentes y ofrecer protección a las víctimas y los testigos; c) la política revisada sobre investigaciones y procesos disciplinarios; y d) otras medidas como el establecimiento de una línea telefónica de asistencia abierta las 24 horas y una actualización del programa de capacitación obligatoria sobre la prevención del acoso y los abusos sexuales⁵. Además, un grupo de trabajo de la JJE centrado en la mejora de la recopilación de datos en todo el sistema y los esfuerzos de prevención y respuesta presentará sus conclusiones y recomendaciones al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y la JJE en mayo de 2018. **La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General ofrecerá a la Asamblea General una actualización sobre las conclusiones del grupo de trabajo cuando esta examine el presente informe.** La Comisión tiene la intención de seguir abordando este asunto en el futuro en el contexto de su examen de los informes sobre la gestión de los recursos humanos.

Aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores

28. La Comisión Consultiva abordó las conclusiones de la Junta de Auditores para el período de ejecución 2016/17 en los párrafos 24 a 31 de su informe sobre las cuestiones intersectoriales relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz (A/72/789). La Junta formuló 75 recomendaciones para 2016/17, mientras que para 2015/16 formuló 55 y 31 para 2014/15. La Junta indicó que de las recomendaciones formuladas para 2014/15 se había aplicado el 78%, mientras que de las formuladas para 2015/16 se había aplicado el 42%. La Junta también reconoció que las recomendaciones podrían exigir medidas conexas, por lo que en algunos casos se necesitaría más tiempo para aplicarlas. Con respecto a la aplicación de las recomendaciones en otras entidades de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, la Comisión abordó las conclusiones conexas de la Junta en su informe más reciente sobre los informes financieros y estados financieros auditados y los informes de la Junta de Auditores (A/72/537). En ese informe, la Comisión también observó que las tasas de aplicación globales eran bajas, concretamente disminuyeron del 65% en el bienio 2008-2009 a solo el 45% en 2016 (*ibid.*, párrs. 16 a 18).

29. **La Comisión reitera la importancia de que las recomendaciones de la Junta de Auditores se apliquen de manera cabal y oportuna (véase también A/72/537, párr. 18 y A/71/669, párr. 19). Además, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que en futuros informes sobre el sistema de rendición de cuentas incluya información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Junta en el marco del fortalecimiento de los pactos del personal directivo superior a fin de garantizar la rendición de cuentas individual e institucional en la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa (véase también la secc. III siguiente).**

⁵ Véase ST/AI/2017/1.

III. Observaciones y recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre las propuestas del Secretario General para fortalecer el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría en el marco del nuevo paradigma de gestión

30. Como indicó el Secretario General en su informe, la Asamblea General, en el párrafo 8 de su resolución [64/259](#), decidió establecer una definición de la rendición de cuentas para la Secretaría de las Naciones Unidas (véase también [A/72/773](#), párr. 44). Esa definición comprende seis componentes que constituyen el núcleo del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría, a saber: a) la Carta de las Naciones Unidas; b) los documentos de planificación de programas y documentos presupuestarios de la Organización; c) los resultados y el desempeño; d) el sistema de control interno; e) las normas éticas y la integridad; y f) las funciones de supervisión interna. En el gráfico II del informe se resumen los principales elementos y las interacciones de los seis componentes del sistema de rendición de cuentas. El Secretario General indica también que el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría se ha fortalecido desde 2010 para reflejar la evolución de los objetivos, las normas y los procesos de las Naciones Unidas⁶. Como se indica en el párrafo 2 anterior, el informe del Secretario General contiene un resumen de la versión actualizada del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría, incluidos los nuevos elementos relacionados con la propuesta de reforma de la gestión.

31. El Secretario General señala que el nuevo paradigma de gestión propuesto empoderará a los administradores para decidir cuál es el mejor modo de utilizar sus recursos en apoyo de la ejecución de los programas y el cumplimiento de los mandatos, y que, como parte de este paradigma, tiene la intención de descentralizar la adopción de decisiones delegando directamente en los jefes de las entidades de toda la Secretaría la autoridad necesaria para la gestión eficaz de sus recursos. El Secretario General señala también que la autoridad se delegará sobre la base de un examen minucioso de la capacidad de los administradores para asumir esa autoridad y de su capacidad para ejercerla de manera apropiada. Además, el Secretario General propone que la ampliación prevista de la delegación de autoridad vaya acompañada de medidas complementarias que incluyen: a) la simplificación y racionalización de las normas, políticas y procedimientos; b) la creación de nuevas políticas y directrices administrativas claras y simplificadas acompañadas de mecanismos adecuados de capacitación, apoyo, supervisión y rendición de cuentas; y c) la introducción de una nueva función de vigilancia del desempeño y el cumplimiento para evaluar la conformidad de las operaciones de la Organización con el sistema de control interno y las mejores prácticas aplicables a los procesos institucionales de la Secretaría.

32. En el párrafo 41 de su informe, el Secretario General ofrece más detalles sobre las medidas complementarias para apoyar los cambios previstos en el sistema de delegación de autoridad, que incluirá los elementos siguientes: a) la preparación de directrices claras para la rendición de cuentas de los administradores; b) el fortalecimiento de la aplicación de la gestión basada en los resultados; c) la mejora de la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos mediante el modelo de “tres líneas de defensa” (véanse los párrs. 39 y 40); d) el fortalecimiento del sistema de pactos del personal directivo superior; e) la adopción de una declaración de control interno, que será firmada por todos los miembros del personal directivo superior; f) la creación de un sistema de delegación de autoridad en que se establezcan claramente las autoridades y responsabilidades en una matriz de rendición de cuentas; y g) el

⁶ Los componentes del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría se describieron inicialmente en el anexo I del informe del Secretario General titulado “Hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” ([A/64/640](#)).

establecimiento de una nueva serie de funciones de vigilancia y cumplimiento. La Comisión Consultiva ofrece sus observaciones y recomendaciones sobre cada una de las propuestas en los párrafos siguientes.

Orientaciones sobre la rendición de cuentas de la administración

33. El Secretario General sostiene que se están realizando esfuerzos por racionalizar y simplificar el marco de las políticas internas para apoyar mejor la adopción de decisiones, así como por aumentar la transparencia mediante la introducción de los tableros y otros instrumentos destinados a informar sobre la utilización de los recursos y los progresos realizados en la ejecución de los programas a lo largo del año. Anuncia que la Secretaría preparará orientaciones amplias, claras y fáciles de entender sobre todos los aspectos de las estructuras y operaciones de rendición de cuentas de la Secretaría, que incluirán hiperenlaces que dirijan al usuario a las fuentes originales de información y se actualizarán continuamente. Además, indica que el sistema de orientación tiene por objeto transmitir a todos los funcionarios las expectativas de la Secretaría respecto de la conducta, el desempeño riguroso y las prácticas de gestión eficientes. Las orientaciones también se utilizarán en la capacitación de orientación inicial para los miembros del personal de reciente contratación, incluido el personal directivo superior.

34. La Comisión Consultiva toma nota de la intención del Secretario General de proporcionar orientaciones claras y actualizadas sobre rendición de cuentas para los funcionarios a todos los niveles, de introducir tableros y proporcionar datos que faciliten la adopción de decisiones y la vigilancia del desempeño. La Comisión destaca que también es necesario que haya mecanismos sistemáticos para que esa orientación se entienda y se aplique según lo previsto (véanse los párrs. 41 a 45). La Comisión espera con interés recibir información detallada sobre los progresos realizados en esa esfera en el próximo informe del Secretario General.

35. Con respecto a la racionalización y la simplificación del marco de la política, la Comisión Consultiva confía en que el Secretario General proporcionará a la Asamblea General información sobre los resultados de esas iniciativas, incluidos datos como el número de comunicaciones por esfera administrativa publicadas al comienzo y al final del proceso, ejemplos de los elementos simplificados y los efectos de la simplificación en los controles internos. La Comisión destaca en particular la necesidad de determinar los efectos de la simplificación del marco de política y los cambios en el sistema de delegación de autoridad sobre el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada y el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La Comisión confía en que el Secretario General presentará a la Asamblea de manera oportuna todas las enmiendas del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada y del Estatuto y el Reglamento del Personal, así como la justificación de los cambios (véase [A/72/129/Rev.1](#)).

Gestión basada en los resultados

36. En su resolución [71/283](#), la Asamblea General reafirmó que la gestión basada en los resultados y la presentación de informes sobre la ejecución de las actividades eran pilares esenciales de un marco amplio de rendición de cuentas, y solicitó de nuevo que el Secretario General proporcionara en su siguiente informe sobre los progresos realizados un plan detallado, con un plazo determinado e hitos claros, para integrar la gestión basada en los resultados en el funcionamiento ordinario de la Organización. La Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución [67/253](#), la Asamblea solicitó al Secretario General que comenzara a aplicar el marco de gestión basada en los resultados presentado en el segundo informe sobre la aplicación del

sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/67/714), de manera gradual, y que, al mismo tiempo, siguiera perfeccionando el marco. En respuesta a su solicitud, se proporcionó a la Comisión una lista de los exámenes de auditoría y las evaluaciones con respecto a la aplicación de la gestión basada en los resultados en la Secretaría, que figura en el anexo I del presente informe.

37. La gestión basada en los resultados se examina en los párrafos 51 a 62 del séptimo informe del Secretario General sobre los progresos realizados. En el anexo II del informe se incluye un plan de acción para la aplicación de la gestión basada en los resultados en la Secretaría de las Naciones Unidas durante el período 2018-2021, que comprende las siguientes medidas: a) medida 1: fomento de la adhesión del personal directivo superior a la aplicación de la gestión basada en los resultados y la rendición de cuentas; b) medida 2: fortalecimiento de la capacidad de la Secretaría para la planificación, presupuestación y presentación de informes de resultados; c) medida 3: modernización de la plataforma de tecnología de la información de la Secretaría para apoyar el sistema de gestión basada en los resultados; d) medida 4: utilización de la información sobre los resultados para el aprendizaje y la gestión y para la presentación de informes, la programación, la planificación, la presupuestación y la rendición de cuentas; y e) medida 5: evaluación, examen y actualización del marco de la gestión basada en los resultados y su aplicación. El Secretario General indica que en el plan propuesto se refleja el marco conceptual y la estructura de gobernanza presentados en el segundo informe sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas (*ibid.*), y también se ofrece la opinión de la Secretaría sobre la definición de la gestión basada en los resultados. Además, el Secretario General sostiene que la implementación de Umoja en todo su alcance mejorará la aplicación de la gestión basada en los resultados fortaleciendo el vínculo entre los resultados y la utilización de los recursos y proporcionando a los administradores mejores instrumentos para gestionar de manera proactiva la ejecución de los programas. También se indica que la información sobre el desempeño de los programas y el rendimiento financiero figurará en los tableros que se pondrán en funcionamiento a partir de principios de 2019.

38. En el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión (véase A/72/492/Add.2, párrs. 55 y 60), se afirma que la Organización en su conjunto, y cada uno de sus funcionarios, serán responsables de lograr los resultados acordados respetando las normas, los reglamentos y los principios éticos. **La Comisión Consultiva confía en que, en su próximo informe, el Secretario General presentará información más detallada del modo en que se va a utilizar la aplicación de la gestión basada en los resultados para demostrar los progresos realizados en el fortalecimiento de la rendición de cuentas, y la forma en que se van a evaluar y medir las mejoras en la ejecución de los mandatos y la consecución de los objetivos cumpliendo plenamente los reglamentos y las normas pertinentes.**

La gestión de riesgos y el modelo de “tres líneas de defensa”

39. En su séptimo informe sobre los progresos realizados, el Secretario General indica que se insistirá más en el modelo de “tres líneas de defensa”⁷ para aumentar la claridad sobre los riesgos y los controles y contribuir a mejorar la eficacia de los sistemas de gestión del riesgo (véase A/72/773, párr. 41 c)). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el modelo no se desviaba del sistema vigente de rendición de cuentas, sino que más bien servía para aclarar las funciones y responsabilidades esenciales de la gestión de riesgos y los controles

⁷ Véase <https://global.theiia.org/standards-guidance/recommended-guidance/Pages/The-Three-Lines-of-Defense-in-Effective-Risk-Management-and-Control.aspx>.

internos de la Organización. En los párrafos 61 a 90 del informe se dan detalles sobre el modelo, que estaría integrado por:

a) Una primera línea de defensa, que abarque las funciones de los administradores de operaciones que reconocen y gestionan riesgos y se encargan de aplicar medidas correctivas para subsanar las deficiencias relativas al control y los procesos en sus esferas respectivas (*ibid.*, párrs. 67 a 77). Algunas de las medidas con las que se pretende facilitar la rendición de cuentas son: la aplicación de la gestión de los riesgos institucionales por los departamentos, las oficinas y misiones; el establecimiento de una matriz de delegación de autoridad; el fortalecimiento de los pactos del personal directivo superior; y el requisito de que cada jefe de departamento, oficina o misión firme una declaración de control interno que acredite el cumplimiento del marco de control interno en su esfera de responsabilidad;

b) Una segunda línea de defensa, que comprenda las funciones de gestión central que supervisan el riesgo y los controles internos y proporcionan el asesoramiento y apoyo que necesitan los gestores operacionales para integrar la gestión del riesgo en los procesos fundamentales (*ibid.*, párrs. 78 a 85). Las funciones de cumplimiento previstas abarcan pruebas de exámenes de la gestión, pruebas de control de calidad, actividades de autoevaluación y evaluaciones de la gestión. Otras medidas previstas son: establecer directrices y dar apoyo para ejercer la delegación de autoridad; gestionar la delegación de autoridad, entre otras cosas creando un documento de política unificado, documentando las acciones delegadas y definiendo los criterios para la adopción de medidas correctivas en caso de uso indebido de la autoridad delegada; vigilar la separación de funciones, el desempeño y el cumplimiento mediante el análisis de datos; impartir directrices sobre la colaboración efectiva con los órganos de supervisión; y proporcionar el asesoramiento confidencial de la Oficina de Ética. El Secretario General indica que en el nuevo paradigma de gestión propuesto, las responsabilidades mencionadas se encomendarán principalmente al Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, que colaborará con el Departamento de Apoyo Operacional en esferas como el control de calidad;

c) Una tercera línea de defensa, integrada por las funciones de garantía independiente que presta la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que abarca: dar seguridades de que las actividades de los programas han producido los resultados programados y se han ejecutado de conformidad con todas las resoluciones, los reglamentos, las normas y las políticas de la Organización, y por lo tanto han prestado asistencia al Secretario General en la protección de los bienes de la Organización. y prevenir y detectar el fraude, el despilfarro, los abusos, los actos ilícitos y la mala administración. Además, la Oficina realiza auditorías, evaluaciones, inspecciones e investigaciones y sus informes se presentan directamente a la Asamblea General (*ibid.*, párr. 86).

40. La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la intención del Secretario General de incorporar la gestión del riesgo en las entidades de la Secretaría como parte de sus responsabilidades de gestión cotidiana de sus actividades operacionales, junto con la vigilancia del cumplimiento y el desempeño (véase A/64/683 y A/64/683/Corr.1, párr. 50). La Comisión es de la opinión de que, si se aplica debidamente, el que cada administrador asuma la plena responsabilidad del riesgo es importante para la rendición de cuentas en materia de control interno. La Comisión confía en que, en su próximo informe, el Secretario General presentará información más detallada sobre la aplicación práctica del modelo de “tres líneas de defensa”, incluidas las lecciones aprendidas y las mejoras introducidas en la eficacia operacional de las entidades en cuestión.

Delegación de autoridad

41. En el párrafo 18 de su resolución [71/283](#), la Asamblea General destacó la necesidad de que el Secretario General subsanase las deficiencias del sistema de delegación de autoridad vigente mediante la promulgación de funciones y responsabilidades bien definidas para las personas en quienes se delegara autoridad, a todos los niveles, el establecimiento de mecanismos sistémicos de presentación de informes sobre la supervisión y el ejercicio de la autoridad delegada, y la aplicación de las medidas necesarias en casos de mala gestión o abuso de autoridad.

42. A este respecto, la Comisión Consultiva recuerda que en el informe del Secretario General sobre la implementación de una nueva estructura de gestión ([A/72/492/Add.2](#)), se indicó que la Secretaría había emprendido un examen exhaustivo de las corrientes de las delegaciones de autoridad actuales y que, durante 2018, se llevaría a cabo un examen exhaustivo de las facultades existentes y una evaluación de las capacidades individuales y las necesidades de supervisión. En ese informe, el Secretario General indicó también que las delegaciones de autoridad se concederían sobre la base de las funciones, en lugar de con carácter personal, a los administradores contratados para funciones específicas, que serían seleccionados y mantenidos en sus funciones sobre la base de su capacidad para ejercer esa autoridad de manera responsable. En su informe conexo ([A/72/7/Add.49](#)), la Comisión pidió al Secretario General que proporcionara información sobre el resultado del estudio de las corrientes de las delegaciones de autoridad actuales y del examen de las facultades existentes y la evaluación de las capacidades individuales.

43. En su séptimo informe sobre los progresos realizados, el Secretario General indica que, entre las medidas adicionales previstas para fortalecer la rendición de cuentas en el contexto de la reforma de la gestión, cabe mencionar la creación de un sistema mejorado y racionalizado de delegación de autoridad en que se establezcan claramente las autoridades y las responsabilidades en una matriz de rendición de cuentas (véase [A/72/773](#), párr. 41 f)). En los párrafos 74 y 75 del informe se recoge información sobre dicha matriz, que forma parte de la primera línea de defensa. Se indica que se elaborará una matriz conforme a las delegaciones de autoridad conferidas a las diversas esferas funcionales (por ejemplo, gestión de recursos humanos, presupuesto y finanzas o adquisiciones), que contendrá, entre otras cosas: a) información sobre el funcionario responsable, o el jefe de la entidad que es responsable y debe rendir cuentas de la debida utilización de la autoridad delegada; b) el alcance de la autoridad, con inclusión de los umbrales, las limitaciones o los requisitos específicos que existan para subdelegar; c) las obligaciones específicas de vigilancia y presentación de informes que deben cumplirse con la autoridad delegada; y d) las cualificaciones específicas o requisitos de capacitación que se necesiten para ejercer de manera responsable la delegación de autoridad, y el conjunto de reglamentos, normas, políticas y procedimientos que deben seguirse o tenerse en cuenta al ejercer la autoridad delegada (*ibid.*, párr. 74). El Secretario General también indica que el marco de delegación de autoridad incluirá información sobre las medidas correctivas concretas que deben adoptarse en los casos en que la autoridad delegada no se haya utilizado de manera adecuada.

44. La Comisión Consultiva considera que el funcionamiento del sistema previsto de delegación de autoridad y sus consecuencias prácticas se entenderían mejor si se dieran algunos ejemplos de matrices de delegación de autoridad para funciones clave típicas por ejemplo, los jefes de entidades de la Secretaría (departamento, oficina, comisión regional, misión sobre el terreno), los directores de administración de las oficinas o misiones de las Naciones Unidas, los oficiales de adquisiciones, los oficiales certificadores y los oficiales aprobadores. La Comisión opina también que, si se proporcionara información comparativa sobre las delegaciones de autoridad existentes y previstas,

quedarían más claros los cambios previstos⁸. Además, en lo que respecta a la delegación de autoridad de carácter funcional, en lugar de personal, la Comisión considera que también se debería proporcionar más información sobre los procedimientos previstos para determinar que los administradores y los funcionarios en quienes se vaya a delegar autoridad son capaces de ejercer esa autoridad de manera responsable y rindiendo cuentas.

45. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su próximo informe sobre los progresos realizados, incluya detalles que faciliten una mejor comprensión del funcionamiento y las consecuencias prácticas del sistema revisado de delegación de autoridad, teniendo en cuenta los comentarios y las observaciones de la Comisión que figuran en los párrafos anteriores. La Comisión confía en que, en relación con la aplicación del sistema revisado de delegación de autoridad, se presenten a la Asamblea garantías de la existencia de las salvaguardias necesarias, incluidos los mecanismos de gestión de riesgos y de rendición de cuentas, que velen por el ejercicio responsable de la delegación de autoridad y la gestión de los recursos (véase también [A/72/7/Add.49](#), párr. 19).

Fortalecimiento del sistema de pactos del personal directivo superior

46. En el párrafo 76 de su séptimo informe sobre los progresos realizados, el Secretario General proporciona información sobre el fortalecimiento de los pactos del personal directivo superior, que es parte de las medidas propuestas como primera línea de defensa. Según el informe, los pactos se fortalecieron en 2018 para incluir, entre otras cosas, el perfil de liderazgo del marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas aprobado por la JJE, y en 2019 se introducirán nuevos elementos, a saber: a) tableros que presenten información detallada sobre el desempeño y la ejecución de los programas sobre la base de autoevaluaciones e incorporando las enseñanzas extraídas de la ejecución de los programas; b) los resultados de la evaluación de 360 grados para el personal directivo superior; y c) los resultados de las encuestas sobre la percepción del personal acerca de los titulares de puestos de liderazgo y gestión. El Secretario General indica también que los pactos anuales sobre el desempeño del personal directivo superior reflejarán los objetivos y los resultados previstos de la Organización, que a su vez irán pasando a los planes de trabajo de los sucesivos niveles de administradores y funcionarios de todas las categorías, y que esos planes de trabajo pasarán a ser el elemento constitutivo fundamental para que el personal directivo superior y los funcionarios de los distintos niveles rindan cuentas de su actuación (véase [A/72/773](#), párr. 54).

47. La Comisión Consultiva recuerda que el sistema de pactos del personal directivo superior se puso en marcha en 2006. En sus informes anteriores, la Comisión expresó su opinión de que, si se aplica de forma adecuada, el sistema de pactos podría convertirse en un poderoso instrumento de rendición de cuentas. Sin embargo, la Comisión observa que hay pocos indicios de que los pactos del personal directivo

⁸ Se podrían presentar, por ejemplo, gráficos comparativos que mostraran información sobre: a) los cambios en los procedimientos vigentes para delegar la autoridad de la administración del reglamento financiero y el estatuto y el reglamento del personal (véase [ST/AI/2016/7](#) y [ST/SGB/2015/1](#)), en particular las autoridades que están delegadas actualmente en los titulares de los cargos existentes de Secretarios Generales Adjuntos de Gestión y de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, Subsecretario General y Contralor, Subsecretarios Generales de Servicios Centrales de Apoyo, Recursos Humanos y Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, Subsecretario General y Oficial Principal de Tecnología de la Información, y Director de la División de Logística; y b) los cambios de los procedimientos para designar a los oficiales certificadores y aprobadores, o a los funcionarios que desempeñan funciones importantes en la gestión de los recursos humanos, financieros y físicos.

superior hayan tenido repercusiones reales en lo que respecta a la mejora de la rendición de cuentas. Aunque de momento no hay resultados alentadores, la Comisión sigue pensando que el sistema de pactos podría llegar a ser un instrumento efectivo para la rendición de cuentas. Además, en vista de los vínculos entre los pactos y los planes de trabajo del personal de todos los niveles, la Comisión opina que los pactos del personal directivo superior pueden utilizarse para evaluar el desempeño de los departamentos (véase el párr. 53 del presente informe). **La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que prosiga sus gestiones para mejorar la eficacia de los pactos del personal directivo superior como instrumentos para la rendición de cuentas, y que en su próximo informe presente información sobre las medidas para seguir reforzando el sistema de pactos del personal directivo superior.**

Declaración de control interno

48. En su séptimo informe sobre los progresos realizados, el Secretario General indica que, en el marco de la primera línea de defensa, al final de cada año natural todos los jefes de departamento, oficina o misión deberán firmar una declaración de control interno⁹ que acredite el cumplimiento del marco de control interno en su esfera de responsabilidad. **La Comisión Consultiva confía en que la Asamblea General recibirá más información sobre la importancia de esa declaración y detalles sobre el modo en que se va a poner en funcionamiento, certificar y utilizar como instrumento para la rendición de cuentas.**

Tableros para los Estados Miembros

49. El Secretario General indica que el desempeño programático y financiero de cada uno de los programas se recogerá en unos tableros que se actualizarán trimestralmente y se pondrán a disposición de los Estados Miembros y el personal (*ibid.*, párr. 2). **La Comisión Consultiva considera que los tableros podrían ser un instrumento útil para mejorar la transparencia y confía en que el Secretario General proporcionará más detalles al respecto en su próximo informe sobre los avances en este ámbito.**

IV. Observaciones finales y recomendaciones

50. La Comisión Consultiva recuerda que, en su resolución [72/266](#) sobre la reforma de la gestión, la Asamblea General destacó que la rendición de cuentas era un principio central de la reforma de la gestión. **La Comisión confía en que se hará todo lo posible para que la aplicación de los cambios propuestos tenga como resultado un sistema de rendición de cuentas más sólido y eficaz, informando de forma amplia y transparente a la Asamblea.**

51. Como observación general, la Comisión Consultiva señala que, en su informe, el Secretario General describe el marco de los cambios propuestos en el sistema de rendición de cuentas, y que todavía hay que elaborar los detalles de las propuestas y el modo de llevarlas a la práctica. En los párrafos anteriores, la Comisión ha puesto de relieve algunos ejemplos de la información sobre las modalidades del sistema de rendición de cuentas que, a su juicio, deberían presentarse a la Asamblea General. **Por consiguiente, la Comisión confía en que, en su próximo informe, el Secretario General facilitará más detalles e información sobre cómo tiene previsto aplicar**

⁹ La Comisión Consultiva fue informada de que la declaración de control interno se basaba en el marco de control interno 3 del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway.

sus propuestas sobre el sistema de rendición de cuentas en la Secretaría y adaptar ese sistema a la reforma de la gestión propuesta.

52. Con respecto a la aplicación de las medidas de rendición de cuentas, sobre la base de su examen de los informes anuales sobre los progresos realizados en materia de rendición de cuentas, la Comisión Consultiva tiene la impresión de que hasta ahora han consistido principalmente en informar y sensibilizar a los funcionarios y el personal directivo. **La Comisión considera que es necesario elaborar mecanismos más sólidos y objetivos para evaluar si los funcionarios y administradores han adquirido, efectivamente, los conocimientos y las capacidades requeridos. La Comisión confía en que el sistema de gestión de la actuación profesional mantendrá un registro de las capacidades que adquiera y las responsabilidades que ejerza cada funcionario y administrador.**

53. En cuanto al formato y el contenido de los informes anuales del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas, la Comisión Consultiva observa que, hasta la fecha, los informes proporcionan principalmente descripciones de las políticas administrativas, los procedimientos, instrumentos y sistemas que se están aplicando o está previsto aplicar en las distintas esferas del sistema de rendición de cuentas. En general, se dan pocos detalles sobre la aplicación de las distintas medidas de rendición de cuentas, los puntos débiles que se proponen subsanar o los próximos pasos previstos. La Comisión observa también que en los informes sobre los progresos realizados no se presenta de manera periódica información acerca de los mecanismos de supervisión y presentación de informes sobre la aplicación de esas medidas, los indicadores y los datos de desempeño utilizados para medir los progresos y un análisis de su eficacia en el fortalecimiento de la rendición de cuentas. Si bien reconoce que el sistema de rendición de cuentas consta de una serie de componentes y que la información relativa a la rendición de cuentas se distribuye a través de múltiples mecanismos de presentación de informes (como propuestas presupuestarias e informes sobre la ejecución del presupuesto y sobre la ejecución de los programas), la Comisión considera que los informes anuales sobre los progresos realizados en materia de rendición de cuentas deben mejorarse para proporcionar, además de detalles y propuestas sobre políticas, sistemas y mecanismos específicos de rendición de cuentas, una sinopsis del estado de la rendición de cuentas en la Secretaría que podría incluir un conjunto de indicadores¹⁰ para supervisar las tendencias y los avances generales resultantes de la aplicación del sistema de rendición de cuentas (véanse también los párrs. 14, 15, 17, 21, 25 y 29 del presente informe). A este respecto, la Comisión observa que los pactos del personal directivo superior pueden utilizarse para evaluar el desempeño y las tendencias globales a nivel de departamentos, oficinas o entidades (véase el párr. 47 del presente informe). **En consecuencia, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que amplíe el contenido de los futuros informes sobre los progresos realizados en la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría proporcionando información más completa sobre la situación general de la rendición de cuentas en la Secretaría, con indicadores clave de desempeño e información estadística suplementaria que documente los resultados, así como un análisis de los efectos de la aplicación de medidas específicas de rendición de cuentas.**

¹⁰ En esferas como el cumplimiento de los reglamentos y las normas; el desempeño financiero, programático y de gestión; el logro de resultados; la rendición de cuentas en el ejercicio de las funciones, responsabilidades y facultades delegadas; y la situación de la cultura de rendición de cuentas en la Secretaría.

54. Con respecto a los vínculos entre la iniciativa de reforma de la gestión y las iniciativas destinadas a fortalecer la rendición de cuentas institucional y personal, la Comisión Consultiva fue informada, en respuesta a sus preguntas, de que la capacidad de la Organización para fortalecer las medidas de rendición de cuentas se vería limitada en el caso de que la Asamblea General no aprobara en su totalidad las propuestas contenidas en el informe del Secretario General sobre la implementación de una nueva estructura de gestión (A/72/492/Add.2). **La Comisión está firmemente convencida de que, independientemente de la decisión que pueda adoptar la Asamblea General sobre la iniciativa de reforma de la gestión, contar con un sistema de rendición de cuentas eficaz es fundamental para gestionar satisfactoriamente la Secretaría, y que una de las responsabilidades esenciales del Secretario General es adaptar y reforzar continuamente el sistema de rendición de cuentas.**

V. Recomendación

55. Las medidas que deberá adoptar la Asamblea General se exponen en el párrafo 92 del informe del Secretario General. **La Comisión Consultiva recomienda a la Asamblea que tome nota del séptimo informe del Secretario General sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos anteriores.**

Anexo

Lista de los exámenes de auditoría en relación con la aplicación de la gestión basada en los resultados en la Secretaría y en el sistema de las Naciones Unidas

Informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

- Examen de la gestión basada en los resultados en las Naciones Unidas ([A/63/268](#))
- Informe de evaluación: informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (asignación núm. IED-10-009)

Informes de la Junta de Auditores

- Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2016 e informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas ([A/72/5 \(Vol. I\)](#) y [A/72/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))
- Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2015 e informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas ([A/71/5 \(Vol. I\)](#))
- Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2014 e informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas ([A/70/5 \(Vol. I\)](#) y [A/70/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))
- Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al bienio terminado el 31 de diciembre de 2013 e informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas ([A/69/5 \(Vol. I\)](#))
- Informe financiero y estados financieros auditados correspondientes al bienio terminado el 31 de diciembre de 2011 e informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas ([A/67/5 \(Vol. I\)](#) y [A/67/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))

Informes de la Dependencia Común de Inspección

- La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo: análisis de los progresos y eficacia de las políticas ([JIU/REP/2017/6](#))
- Gestión basada en los resultados en las Naciones Unidas en el contexto del proceso de reforma ([JIU/REP/2006/6](#), [JIU/REP/2006/6/Corr.1](#) y [JIU/REP/2006/6/Corr.2](#))
- Aplicación de la gestión basada en los resultados en las organizaciones de las Naciones Unidas: parte I: serie de informes sobre la gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2004/6](#))