



Asamblea General

Septuagésimo sexto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
24 de mayo de 2022
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 11ª sesión

Celebrada en la Sede (Nueva York) el miércoles 9 de marzo de 2022 a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Margaryan (Armenia)
más tarde: Sr. Ammann (Vicepresidente) (Suiza)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos
Administrativos y de Presupuesto: Sr. Bachar Bong

Sumario

Tema 143 del programa: Gestión de los recursos humanos

Tema 136 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

El sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas

Tema 136 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

Tema 146 del programa: Informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (*continuación*)

Tema 144 del programa: Dependencia Común de Inspección

Actividades relacionadas con la cadena de suministro en la Secretaría de las Naciones Unidas

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, a la Jefatura de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org>).



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 143 del programa: Gestión de los recursos humanos ([A/76/76](#), [A/76/551](#), [A/76/570](#), [A/76/570/Corr.1](#), [A/76/602](#), [A/76/724](#) y [A/76/733](#))

1. **La Sra. Lopez** (Subsecretaria General de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión), presentando el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#)), señala que este abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. En él se ofrece una sinopsis de las variables demográficas, como la edad y el género, así como de los aspectos estructurales del personal, como la entidad, la ubicación, el cuadro y el tipo de nombramiento. También se ofrece información sobre los traslados del personal y el personal sujeto al sistema de intervalos convenientes.

2. El informe se ha mejorado de forma sustancial para proporcionar a los Estados Miembros mejores datos analíticos sobre la fuerza de trabajo, que incluyen una previsión de las jubilaciones de funcionarios a más de diez años. En el informe se presenta un análisis en profundidad de los factores que influyeron en las repercusiones a largo plazo de las reformas de los recursos humanos para lograr un entorno diverso e inclusivo, en el cual la fuerza de trabajo refleje la diversidad de las personas a las que la Organización presta servicio, desde el punto de vista geográfico, de género y de otro tipo. El informe también contiene estadísticas detalladas sobre las etapas clave del proceso de contratación, desglosadas por género y edad y por grado de representación del país de nacionalidad de las personas candidatas. Se está trabajando para poner a disposición de los Estados Miembros la mayor parte de los datos demográficos que figuran en el informe, ampliando la información que se presenta en línea. El objetivo es proporcionar a los Estados Miembros un acceso continuo a los datos demográficos clave, y permitirles realizar sus propios análisis, según las necesidades.

3. La oradora, presentando el informe del Secretario General sobre la práctica de este en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 ([A/76/602](#)), dice que el informe ofrece una reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, resúmenes de cada uno de los casos e información sobre algunos de los factores que tuvo en cuenta el Secretario General para imponer medidas disciplinarias. El informe también contiene estadísticas sobre el número y los tipos de causas

recibidas durante el período que abarca el informe, el número de causas resueltas y el resultado de dichas causas. Además, se ha añadido al informe una sección en la que se exponen las estadísticas relativas a la tramitación de las causas recibidas y concluidas entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021.

4. En cuanto a los informes del Secretario General que se publicaron durante los períodos de sesiones septuagésimo tercero, septuagésimo cuarto y septuagésimo quinto y que también tiene ante sí la Comisión, la oradora apunta que la Secretaría ha avanzado en muchas de las iniciativas de reforma contenidas en esos informes, a fin de garantizar un paradigma de la gestión descentralizado, ágil y orientado a la actividad sobre el terreno para la gestión eficaz y transparente de los recursos humanos. Si bien en el septuagésimo quinto período de sesiones se aplazó el examen del informe del Secretario General titulado "Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo" ([A/75/540/Add.1](#)), la movilidad continúa siendo fundamental para las Naciones Unidas, y el personal y los administradores siguen considerándola esencial para el cumplimiento del mandato y el crecimiento profesional del personal. La movilidad permite al personal aprovechar la diversidad y riqueza de los mandatos institucionales y los lugares de destino, y resulta necesaria para llevar a cabo actividades que requieren una gran presencia operacional. Según el nuevo enfoque, la movilidad se define como un mecanismo que permite al personal aprovechar esa diversidad y riqueza y adquirir y perfeccionar, gracias al aprendizaje y al desarrollo continuos, las competencias necesarias para cumplir los mandatos cambiantes.

5. El marco del nuevo enfoque se basa en el vínculo fundamental que existe entre el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes, por un lado, y la plenitud profesional, por el otro. El propósito es dejar claro que el personal de la Organización, en el ejercicio de sus funciones, ha de aspirar, sobre todo, a realizar una labor útil y alcanzar la excelencia profesional; de esta manera, se vincula estrechamente la progresión profesional con la adquisición y el desarrollo de aptitudes y con el aprendizaje. Anteriormente, los esfuerzos se habían centrado en la movilidad geográfica y funcional, mientras que bajo el nuevo enfoque se busca que los traslados geográficos favorezcan el cumplimiento de los mandatos y la generación de oportunidades para que el personal adquiera una mayor experiencia tanto en la sede como en los lugares de destino fuera de esta.

6. Se prevé que el número de traslados de personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores y del

Servicio Móvil que trabaja en lugares de destino D y E se duplicará o triplicará gracias al nuevo enfoque, lo cual constituye una mejora que contribuirá a corregir los desequilibrios en esos lugares de destino, en particular en lo atinente a la representación geográfica y de género. Se prestará especial atención al personal asignado a lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y se dará prioridad a quienes lleven más de dos años en esos lugares de destino. El nuevo enfoque se implantará gradualmente a medida que se jubile el personal en activo y se contrate a funcionarios nuevos, pudiendo el personal en activo participar. La plena aplicación de este enfoque de la movilidad es un empeño a largo plazo.

7. Se ha propuesto modificar el Estatuto y el Reglamento del Personal con el fin de proporcionar a los responsables de la toma de decisiones un marco normativo simplificado y acorde con el nuevo paradigma de la gestión. La reforma de los recursos humanos tiene como resultados estratégicos a largo plazo la agilidad, la diversidad y la inclusión, y la rendición de cuentas; dichos resultados estratégicos reflejan un enfoque sistémico de la gestión del personal, de conformidad con el imperativo de la integración de los recursos humanos. Para mejorar la agilidad, la Secretaría ha revisado y actualizado el marco de competencias, que tiene 20 años de antigüedad, y ha revisado los programas de desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo para alinearlos con el sistema de delegación de autoridad y los marcos de liderazgo.

8. La Organización ha elaborado un nuevo marco de satisfacción con las perspectivas de carrera, que establece principios, procesos, herramientas y recursos para ayudar al personal a realizarse en su carrera profesional. También está elaborando un nuevo enfoque de gestión del desempeño, en el que se hará hincapié en la rendición de cuentas por parte del personal directivo, los objetivos de equipo y la retroalimentación continua. La Estrategia de Representación Geográfica, que sustituirá a la Estrategia de Diversidad Geográfica en abril de 2022, proporciona un enfoque específico, sistemático y deliberado para aumentar la diversidad geográfica.

9. En 2018, el Secretario General solicitó a la Asamblea General que eliminara las barreras que impedían a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos presentarse como candidatos a puestos del Cuadro Orgánico. La propuesta consiste en extender el principio de igualdad de trato de todos los candidatos a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y del Servicio Móvil hasta la categoría FS-5 que soliciten puestos del Cuadro Orgánico de las categorías P-1 y P-2 (que no estén reservados para candidatos del programa para

jóvenes profesionales) y P-3, y eliminar el elemento “G a P” del programa para jóvenes profesionales, de modo que los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes de las categorías P-1 y P-2 se cubran exclusivamente con candidatos externos de Estados Miembros no representados o representados insuficientemente. La propuesta no solo mejorará el nivel de satisfacción con las perspectivas de carrera, sino que también contribuirá a lograr una representación geográfica equitativa.

10. Otras cuestiones pendientes que afectarían a las reformas son las de aprobar enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal ([A/74/289](#)); las orientaciones sobre el examen del sistema de intervalos convenientes para establecer un mecanismo más eficaz a fin de garantizar una representación geográfica equitativa, que figuran en el informe del Secretario General sobre la evaluación del sistema de intervalos convenientes ([A/73/372/Add.3](#)); y el aumento del límite de ingresos de los jubilados de 22.000 dólares al equivalente a seis meses de sueldo en la categoría P-4, escalón VI, que figura en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2017-2018 ([A/73/372/Add.1](#)).

11. **La Sra. Armstrong** (Directora de la Oficina de Ética), presentando el informe del Secretario General sobre las actividades de dicha Oficina ([A/76/76](#)), señala que este abarca las actividades de la Oficina en 2020 e incluye también información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética continuó ayudando al Secretario General a mejorar la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas de la Organización.

12. La independencia de la Oficina de Ética es fundamental para sus esfuerzos por mejorar la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en la labor de la Organización, y para facilitar la supervisión por parte de los Estados Miembros. Conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución [71/263](#), el Secretario General propuso, en su informe de 2017 ([A/73/89](#)), tres medidas para su aprobación por la Asamblea con el fin de reforzar la independencia de la Oficina de Ética. En primer lugar, propuso que el informe anual de la Oficina se presentase directamente a la Asamblea. En segundo lugar, propuso mejorar la rendición de cuentas de la Oficina de Ética autorizando a ésta a consultar al Comité Asesor de Auditoría Independiente sobre asuntos que afectasen al Secretario General, incluidas las denuncias de conflictos de intereses, y que pudieran requerir la atención de la Asamblea. En tercer lugar, propuso elevar la categoría de la persona responsable de la Oficina al nivel de

Subsecretario General, a partir de que se nombrara a la siguiente persona responsable, para que tuviera acceso a los niveles superiores de toma de decisiones y se le confiriera un estatus acorde con el de los altos funcionarios a los que asesora. El Secretario General también propuso tres medidas adicionales, de las que habría de tomar nota la Asamblea, relativas a la limitación de la duración del mandato, la seguridad en el cargo y la restricción de las posibilidades de reemplazo de la persona responsable de la Oficina. En el presente informe (A/76/76) se han vuelto a poner de relieve los méritos y los fundamentos de esas medidas.

13. El refuerzo de la independencia de la Oficina de Ética es una medida de gobernanza que va más allá del aspecto presupuestario. Como señaló el Secretario General en un informe anterior sobre las actividades de la Oficina (A/71/334), en un entorno operacional caracterizado por una complejidad creciente, las Naciones Unidas se enfrentan a desafíos nuevos y cada vez mayores, razón por la cual es preciso que la Organización cuente con los servicios de una administración pública internacional adaptada a sus objetivos.

14. En 2020, la Oficina respondió a 1.681 solicitudes, utilizando principalmente medios de comunicación a distancia. La mayor parte de las 691 solicitudes versaron sobre asesoramiento en materia de ética, principalmente en relación con temas de conflicto de intereses. En el marco del programa de declaración de la situación financiera, que contribuye a mitigar los conflictos de intereses y proteger la credibilidad de la Organización, se examinaron 5.904 declaraciones. En la iniciativa de declaración pública voluntaria de la situación financiera participó casi el 80 % de los 158 altos funcionarios que cumplían los requisitos, es decir, un número mayor que en el pasado. La Oficina también facilitó, junto con la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, el Diálogo sobre Liderazgo 2020, titulado “Reconocer la dignidad a través del civismo: cómo comunicarse para lograr un lugar de trabajo más armonioso”, que contó con la participación de unas 40.000 personas, una concurrencia sin precedentes desde que se inauguró esta iniciativa.

15. En el marco de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, la Oficina tramitó más de 138 solicitudes. La Oficina de Ética respondió a siete solicitudes remitidas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para que se tomaran medidas preventivas en casos en que había detectado la existencia de un riesgo de represalias. La Oficina de Ética también concluyó los exámenes preliminares de 30

reclamaciones, determinó que en 3 de ellas había indicios suficientes de represalias y las remitió para su investigación. Tras realizarse las investigaciones pertinentes de los casos referidos, la Oficina decidió que en tres de esos casos se habían dado represalias. Para garantizar la coherencia en la aplicación de las normas éticas, el Panel de Ética celebró diez sesiones oficiales y una sesión oficiosa especial sobre protección contra las represalias. La Oficina de Ética también participó en la planificación y los trabajos de la 12ª reunión de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

16. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/76/733), dice que la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente una estrategia actualizada en materia de recursos humanos para su examen en el septuagésimo séptimo período de sesiones. Dicha estrategia debería abordar cuestiones que han sido un reto constante a lo largo del tiempo, e incluir información sobre la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores y las repercusiones de las enseñanzas extraídas durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). También hace falta un análisis más extenso de los datos estadísticos proporcionados en el informe del Secretario General (A/76/570 y A/76/570/Corr.1). Por ejemplo, en el informe no se analiza la oportunidad que supone el elevado número de jubilaciones previstas entre 2020 y 2040 para lograr avances con respecto a múltiples objetivos en la esfera de la gestión de los recursos humanos, como el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros.

17. Examinar los motivos de las dimisiones, incluso realizando entrevistas de fin de servicio, es necesario para poder analizar mejor las tendencias, comprender las dificultades y reforzar la planificación operacional de la fuerza de trabajo de la Organización para contribuir a los objetivos de la gestión de los recursos humanos. Observando que un número importante de solicitudes de empleo se rechazan porque los candidatos no cumplen los requisitos de competencia lingüística, determinados sobre la base de sus autoevaluaciones, que constituyen apreciaciones subjetivas, la Comisión Consultiva confía en que el Secretario General asegure que esos requisitos se definan claramente en los anuncios de empleo y estudie métodos de evaluación adecuados. La Comisión Consultiva también observa que el Secretario General pondrá en marcha próximamente su Estrategia de Representación

Geográfica y confía en que esta tenga objetivos claros y con plazos, y fije indicadores de progreso más allá de los intervalos convenientes.

18. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 (A/76/724), el orador dice que la Comisión Consultiva observa que, en los casos disciplinarios, el Secretario General tiene amplias facultades discrecionales para determinar las circunstancias atenuantes o agravantes aplicables. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ejerza esa discrecionalidad respetando los principios de transparencia, proporcionalidad y coherencia, y que incluya en su próximo informe información detallada sobre los criterios aplicados en la determinación de las circunstancias atenuantes y agravantes.

19. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que tome las medidas que corresponda para mejorar la tasa de resolución de casos, incluso aplicando un criterio de referencia que tenga en cuenta el plazo ideal de 3 a 4 meses para la tramitación de los casos, y que proporcione información actualizada al respecto en su próximo informe. En su informe (A/76/602), el Secretario General señaló que la Oficina de Recursos Humanos había participado en la elaboración de políticas relativas a cuestiones de conducta, entre otros en el contexto del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que acelere la labor de lucha contra el racismo y la discriminación por motivos de raza, y que presente información actualizada al respecto, así como cualquier propuesta conexa, incluidas propuestas de recursos, en su próximo informe.

20. Presentando el informe de la Comisión Consultiva sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/76/551), el orador manifiesta que la Comisión Consultiva acoge con satisfacción que haya seguido aumentando el número de participantes en la iniciativa de declaración voluntaria. La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General adopte todas las medidas necesarias para hacer frente a posibles conflictos de intereses de conformidad con el principio de rendición de cuentas y seguirá alentando a los altos funcionarios que no hayan divulgado públicamente un resumen de sus activos a que lo hagan en futuros ciclos. En cuanto a las propuestas relativas a la presentación del informe anual de la Oficina de Ética directamente a la Asamblea General, el

cambio de la relación jerárquica de la Oficina y la reclasificación del puesto de jefe de la Oficina de Ética de la categoría D-2 a la categoría de Subsecretario General, la Comisión Consultiva reitera las recomendaciones que figuran en su informe anterior (A/75/515).

21. **El Presidente**, de conformidad con la resolución 35/213 de la Asamblea General, invita a una representante del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, como única representante de los sindicatos del personal, a formular una declaración.

22. **La Sra. Wahidi** (representante del personal), hablando por videoconferencia, dice que el apoyo de la Quinta Comisión es esencial para proteger las condiciones de servicio que permiten al personal disfrutar de sus derechos humanos y laborales y les brinda la motivación y la perseverancia necesarias para servir a la Organización. La oradora expresa su solidaridad con las personas que se enfrentan a amenazas múltiples en los países afectados por la guerra, las catástrofes naturales, las dificultades económicas y la pandemia de COVID-19.

23. Durante la pandemia, el personal de la Secretaría de todos los niveles, incluido el personal sobre el terreno, ha realizado un esfuerzo excepcional para mantener las operaciones y los servicios en funcionamiento y satisfacer las expectativas de los Estados Miembros, obteniendo resultados de manera oportuna y trabajando a distancia durante muchas horas en circunstancias difíciles. Aunque el personal sigue comprometido con el cumplimiento de sus funciones de forma eficiente y eficaz, las condiciones de estrés e inseguridad en las que presta servicio han tenido un impacto sustancial en su salud física y mental. Si bien la dirección ha tomado medidas para abordar los problemas relacionados con la seguridad y la salud mental del personal, así como los desafíos asociados al regreso a la oficina, los Estados Miembros deben mejorar la capacidad de la Organización a ese respecto y responder a los pedidos del personal por que haya igualdad de trato en todas las categorías y niveles, así como disposiciones razonablemente flexibles y adaptables.

24. En lo que respecta a las estrategias de recursos humanos, preocupa mucho al personal su futuro laboral y el camino poco claro que se ha trazado para la fuerza de trabajo de la Organización. Las prácticas de contratación se apartan de los resultados señalados de agilidad, rendición de cuentas y diversidad, las perspectivas de carrera del personal interno no son adecuadas, se ha abusado del sistema de delegación de autoridad y no hay representación suficiente de los

diversos grupos. Las consultas con el personal se han llevado a cabo en gran medida como una mera formalidad. La Comisión debe facilitar la celebración de consultas que conduzcan a cambios que cuenten con una aceptación amplia y que preserven el bienestar del personal y los intereses de los Estados Miembros.

25. La supresión de los obstáculos a las perspectivas de carrera del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos es un paso clave hacia una reforma significativa. Por ello, la Comisión debería dar instrucciones a la Secretaría para que siga adelante con el proyecto piloto, propuesto por la Comisión Consultiva en un informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos (A/73/497), a fin de ofrecer al personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos la oportunidad de solicitar puestos del Cuadro Orgánico que no estén reservados para el programa para jóvenes profesionales. Es lamentable que la Organización siga recurriendo a contratistas particulares en lugar de mejorar la experiencia y las competencias internas. Las referencias a las nuevas modalidades contractuales preocupan mucho al personal, que cuenta con el apoyo de los Estados Miembros para mejorar las condiciones de servicio existentes y garantizar que se aproveche plenamente el potencial de las modalidades contractuales existentes. La Organización debe seguir facilitando nombramientos continuos para el personal que reúna las condiciones en todas las categorías y garantizar el uso justo de las listas de preselección, lo cual acorta los períodos de contratación y motiva al personal a competir por los puestos y mejorar sus habilidades y conocimientos.

26. Aunque la administración ha tomado algunas decisiones apropiadas en materia disciplinaria tras completar los procedimientos adecuados, sigue habiendo abuso de autoridad y acoso en distintos lugares de trabajo en los que el personal a veces opta por callarse para evitar represalias y procesos largos y estresantes. Los Estados Miembros deben mejorar el sistema disciplinario y de investigación a fin de volverlo más ágil y que responda en mejor medida a las necesidades. El personal debe ser capaz de confiar en ese sistema para animarse a denunciar las faltas de conducta. Es necesario el apoyo de los Estados Miembros para mejorar la rendición de cuentas y la supervisión, y la administración debe tener en cuenta los resultados de las encuestas de implicación y satisfacción del personal.

27. **El Sr. Ajmal** (Pakistán), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la reforma de la gestión de los recursos humanos es esencial para la reforma general de las Naciones Unidas. El Grupo elogia los progresos realizados, en particular en la racionalización de las normas y políticas, y la

introducción de cambios en las condiciones de servicio. También acoge con satisfacción el refuerzo de las medidas internas de lucha contra la corrupción, el establecimiento de un entorno seguro para que el personal denuncie las faltas de conducta, y los esfuerzos para prevenir la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual en el lugar de trabajo y responder a ellos.

28. La plantilla de las Naciones Unidas debe ser geográficamente diversa, equilibrada en términos de género, internacional, talentosa y representativa de todos los pueblos a los que sirve la Organización. Los principios de la representación geográfica equitativa y la paridad de género son las piedras angulares de esa plantilla.

29. Inquieta al Grupo el desequilibrio en la representación geográfica en la Secretaría, dada la referencia que se hace en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas a la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Este principio es esencial para garantizar el carácter internacional de la Organización y la representación de todos sus Estados Miembros. El Grupo se muestra preocupado por la falta de resultados de los esfuerzos llevados a cabo para atraer a posibles candidatos de países no representados o representados insuficientemente, en particular los países en desarrollo. El Secretario General debe intensificar sus esfuerzos para lograr la representación geográfica equitativa en el personal de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores. Debe prestarse la debida atención a la representación de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. El Grupo también está dispuesto a entablar negociaciones sobre la mejora del sistema de intervalos convenientes y adoptar cambios que hagan avanzar a la Organización.

30. El Grupo acoge con satisfacción el aumento del número de mujeres en el personal, pero le preocupa que la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad siga siendo inferior al 50 %. Lamentablemente, la proporción de mujeres de países en desarrollo en dichos puestos es baja.

31. Preocupan al Grupo el aumento de la edad media del personal de la Secretaría y la disminución del número de puestos de categoría inicial, en particular en las categorías P-1 y P-2. Esta situación obstaculiza la consecución de importantes objetivos en materia de recursos humanos, como el rejuvenecimiento de la Organización y la contratación de nuevos funcionarios idóneos procedentes de las distintas regiones del mundo, en particular de los Estados Miembros en desarrollo no representados o representados insuficientemente.

32. Los conocimientos de idiomas son importantes en los procesos de selección; debe respetarse la igualdad de los dos idiomas de trabajo de la Secretaría y, durante la contratación, debe tenerse debidamente en cuenta el buen dominio de los idiomas oficiales en determinados lugares de destino. El entorno laboral debe estar basado en normas, ser diverso, flexible y dinámico, y debe motivar al personal a dar lo mejor de sí mismo para servir a la comunidad internacional.

33. **El Sr. Camelli** (Representante de la Unión Europea, en calidad de observadora), también en nombre de Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, país del Proceso de Estabilización y Asociación; y, además, Andorra, Georgia, Mónaco, la República de Moldova, San Marino y Ucrania, dice que el personal de la Organización desempeña un papel esencial para el cumplimiento de sus mandatos, la defensa de sus principios y la promoción de sus valores. Los Estados Miembros deben proporcionar al personal un marco laboral actualizado y mejorado y adoptar políticas de recursos humanos modernas y eficaces. La Unión Europea se esforzará por alcanzar un consenso en todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos.

34. El personal de la Organización debe continuar encarnando el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como establece el Artículo 101 de la Carta. Además, el personal debe reflejar la diversidad de los pueblos para los cuales trabaja la Organización, incluyendo en términos de geografía, género, edad y competencias. Para respaldar la diversidad de la mano de obra, se deben realizar esfuerzos en todo el sistema dirigidos a lograr la paridad de género en todos los niveles, incluso en el terreno. También es necesario rejuvenecer la Organización y adquirir nuevos talentos, entre otras cosas mediante una renovada atención a los becarios y una mayor formación. El multilingüismo reviste una importancia primordial y la diversidad lingüística debería quedar adecuadamente reflejada en la gestión de los recursos humanos. La Unión Europea también aguarda con interés el debate acerca de las propuestas del Secretario General sobre la inclusión de la discapacidad, que se presentarán en una futura sesión.

35. La Unión Europea acoge con agrado la estrategia global de recursos humanos, que tiene por objeto fomentar la gestión estratégica del personal y la contratación proactiva de funcionarios idóneos, así como transformar la cultura institucional. Estos objetivos serán fundamentales para crear un sistema de gestión de los recursos humanos integrado, orientado al futuro y que responda a las necesidades, y que haga hincapié en los resultados y la rendición de cuentas.

36. La Unión Europea acoge con satisfacción el nuevo enfoque de la movilidad del personal. Un marco de movilidad que funcione adecuadamente, tanto en la Sede como sobre el terreno, es esencial para la Organización, y redundará en beneficio de los intereses del personal y la ejecución de los mandatos. Este marco permitirá a las Naciones Unidas aprovechar la diversidad y la riqueza de los mandatos institucionales y los lugares de destino dentro de la Secretaría. También permitirá al personal adquirir y desarrollar continuamente las habilidades necesarias para adaptarse a entornos de trabajo difíciles. Para que el personal tenga la oportunidad de ampliar su experiencia y desarrollarse al máximo profesionalmente hay que brindar nuevas oportunidades de capacitación tanto a los funcionarios como a los directivos, y agilizar la transición al Cuadro Orgánico del personal de otras categorías.

37. La Unión Europea otorga gran relevancia a la implantación de un marco de rendición de cuentas sólido y robusto. La rendición de cuentas de la Secretaría y de otras partes interesadas es una piedra angular de la reforma de la gestión y parte integrante del sistema de delegación de autoridad. Esta rendición de cuentas también es esencial para fomentar una cultura de ética, inclusión y transparencia, prevenir la discriminación y resolver las faltas de conducta. La Unión Europea acoge con satisfacción el trabajo de la Oficina de Ética, cuya independencia debe reforzarse.

38. Los objetivos de la reforma de las Naciones Unidas deben traducirse en directrices concretas y claras para el personal. Por ello, la Unión Europea espera con interés que se arribe a una decisión sobre las enmiendas propuestas al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y agradece los esfuerzos del Secretario General por modernizar el texto para que refleje la nueva cultura introducida por la reforma. Es alentador que la Comisión haya podido centrarse predominantemente en cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos en la primera parte del septuagésimo quinto período de sesiones. La Comisión debería proseguir esa labor en el período de sesiones en curso.

39. **El Sr. Ammann** (Suiza), también en nombre de Liechtenstein, dice que el activo más valioso de las Naciones Unidas es su personal, de cuyos conocimientos especializados y competencias depende la Organización para cumplir sus mandatos. Por lo tanto, ha de realizarse una gestión de los recursos humanos moderna y eficiente que contribuya a un alto nivel de desempeño del personal y a la eficacia, eficiencia, flexibilidad y orientación a los resultados de las Naciones Unidas. En consecuencia, el tema del

programa relativo a la gestión de los recursos humanos merece toda la atención de la Comisión. Lamentablemente, esta no llegó a un acuerdo sobre el tema en varios periodos de sesiones anteriores, por lo que tiene pendiente el examen de diversos informes y la adopción de importantes decisiones en la parte actual de la continuación del período de sesiones.

40. Las delegaciones de Suiza y Liechtenstein acogen con agrado la estrategia global del Secretario General y los esfuerzos de este por reforzar la gestión de los recursos humanos. El personal directivo superior de la Organización debe predicar con el ejemplo y tomar medidas al respecto. Una gestión adecuada de los recursos humanos es crucial para la reforma de la gestión y a su vez resulta esencial para los demás procesos de reforma.

41. Las delegaciones de Suiza y Liechtenstein apoyan el enfoque del Secretario General sobre la contratación y el desarrollo de una plantilla móvil, orientada al trabajo sobre el terreno, multilingüe y diversa, y lo felicitan por el pormenorizado análisis de las causas subyacentes de la falta de diversidad en la contratación y por el lanzamiento de la Estrategia de Diversidad Geográfica. No obstante, debe prestarse especial atención a la igualdad de género en los puestos directivos y los de personal directivo intermedio y sobre el terreno, y al rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo.

42. La movilidad del personal es esencial para crear una plantilla cualificada, dinámica y adaptable que pueda interactuar con diversos interesados en distintos entornos, y al mismo tiempo brinda al personal oportunidades de aprendizaje y desarrollo de las perspectivas de carrera, de modo que la Organización pueda hacer frente a los retos de un mundo interconectado y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la plantilla. Por ello, las delegaciones de Suiza y Liechtenstein aplauden los esfuerzos del Secretario General para reforzar la gestión de los recursos humanos mediante iniciativas, estrategias y enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal. Los Estados Miembros deben dar ahora una orientación clara sobre el camino a seguir adoptando una resolución sobre el tema, al tiempo que conceden al Secretario General la flexibilidad necesaria para gestionar eficazmente los recursos humanos.

43. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia), hablando también en nombre de Belarús, Kazajistán y Turkmenistán, dice que cada año hay más informes en base a los cuales la Comisión debe aprobar un proyecto de resolución relativo a la gestión de los recursos humanos. En el período de sesiones en curso, debe hacerse todo lo posible por facilitar al Secretario

General un documento básico que le sirva de guía para formular la política de personal. Las recomendaciones de la Comisión Consultiva a ese respecto constituyen una base sólida para llegar a un acuerdo. Las cuatro delegaciones valorarán si las propuestas del Secretario General contribuirían a la eficacia de la política de recursos humanos y a satisfacer las necesidades de la Organización en materia de personal cualificado y en lo que respecta al funcionamiento satisfactorio y eficiente de la Secretaría. Las delegaciones también estudiarán si esas propuestas se ajustan a las capacidades financieras de los Estados Miembros.

44. El principio que rige la contratación de personal está consagrado en el Artículo 101 de la Carta y debe servir de base para formular nuevas estrategias de recursos humanos y mejorar las existentes. Es necesario centrarse en la mejora de la representación geográfica, de conformidad con los mandatos que los Estados Miembros han encomendado reiteradamente al Secretario General. La Federación de Rusia, Belarús, Kazajistán y Turkmenistán desconfían de los nuevos enfoques que no han sido aprobados por los Estados Miembros. Toda medida adoptada por la Secretaría por iniciativa propia debe ajustarse a las resoluciones y decisiones de la Asamblea General.

45. Las cuatro delegaciones manifiestan su inquietud acerca de que las propuestas sobre la movilidad del personal y el programa para jóvenes profesionales puedan reducir las oportunidades de los candidatos externos de incorporarse a las Naciones Unidas. No obstante, las delegaciones consideran favorablemente las propuestas en la medida en que confirman que la Secretaría no se ha convertido en un club exclusivo. La Federación de Rusia, Belarús, Kazajistán y Turkmenistán prestarán gran atención a los parámetros de diversidad de la fuerza de trabajo elaborados por la Comisión de Administración Pública Internacional. La Secretaría debe estar compuesta por personal con opiniones diversas. También deben tenerse en cuenta los aspectos culturales, el multilingüismo y la representación de personas de distintas edades y de personas con discapacidad. El concepto actualizado de diversidad que figura en el informe del Secretario General sobre la visión general de la reforma de la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2020 y el panorama futuro ([A/75/540](#)) no se corresponde plenamente con el marco elaborado por la Comisión de Administración Pública Internacional.

46. **El Sr. Eboa Ebongue** (Camerún), hablando en nombre del Grupo de los Estados de África, dice que la gestión de los recursos humanos constituye un tema fundamental para el funcionamiento armonioso de la Organización. El Grupo observa las reformas de los

recursos humanos a nivel global del Secretario General para el período 2019-2020 y años subsiguientes, y sus esfuerzos por informar a los Estados Miembros de los progresos de sus iniciativas en ese ámbito.

47. La Organización debe velar por que su personal represente mejor la diversidad de sus miembros, en particular mediante una representación geográfica equitativa. La Asamblea General, en su resolución [71/263](#), solicitó que se lograra una distribución geográfica equitativa en la Secretaría a fin de reflejar la composición multicultural y geográficamente amplia de la Organización. El Grupo concede gran importancia al logro de una representación geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, que establece que debe tenerse debidamente en cuenta la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. Lamentablemente, a pesar de la colaboración prestada por el Grupo, en el septuagésimo quinto período de sesiones no hubo ningún debate sustancial sobre esta cuestión. El Grupo confía en que la Comisión trabaje para lograr un resultado satisfactorio sobre el asunto en el período de sesiones en curso.

48. Preocupa al Grupo que el personal directivo superior de la Secretaría esté lejos de alcanzar el objetivo establecido en sus pactos de garantizar que el 50 % de los candidatos nombrados para puestos sujetos a distribución geográfica procedan de Estados Miembros no representados o representados insuficientemente. Es preciso acelerar el aumento de la representación de los países en desarrollo, en particular en las categorías superiores, para que las Naciones Unidas reflejen la diversidad de sus Estados Miembros.

49. Inquieta al Grupo el número de puestos sujetos a distribución geográfica vacantes y la ocupación de dichos puestos por personal no sujeto a este criterio. La situación afecta negativamente al ya escaso número de puestos sujetos a distribución geográfica en virtud de la resolución [65/247](#) de la Asamblea General.

50. Por lo que respecta al equilibrio de género, es necesario seguir esforzándose por atraer y retener a más mujeres, especialmente de África, para que trabajen en las operaciones sobre el terreno, donde la proporción de mujeres con respecto al total de la plantilla sigue siendo relativamente baja.

51. **El Sr. Croker** (Reino Unido) dice que su delegación apoya firmemente al pueblo de Ucrania y condena la agresión de la Federación de Rusia contra ese país. La Federación de Rusia debe poner fin a los actos violentos, retirar sus contingentes y dejar de violar el derecho internacional y la Carta.

52. El principal activo de las Naciones Unidas es su personal; la Organización debe contar con el personal adecuado con las competencias adecuadas en el lugar adecuado en el momento adecuado. Por lo tanto, la Comisión debe proporcionar a la Secretaría en el período de sesiones en curso unas orientaciones sobre los recursos humanos que se deben desde hace tiempo.

53. El personal de las Naciones Unidas debe estar capacitado para responder a los desafíos contemporáneos y aplicar los mandatos de la Organización. Una gestión de los recursos humanos moderna y adaptada a las necesidades es esencial para ese fin. La Organización se beneficiaría de un planteamiento actualizado e integrado de la movilidad, que le permitiera aprovechar la experiencia de los lugares de destino sobre el terreno y en la sede, al tiempo que hiciera posible al personal trasladarse fuera de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. La promoción profesional, los incentivos y la aplicación oportuna son aspectos fundamentales de este enfoque.

54. Unas Naciones Unidas con una fuerza de trabajo que sea reflejo de las personas a las que sirve estarán en mejores condiciones de cumplir sus mandatos. Por lo tanto, deben realizarse mayores esfuerzos para lograr la diversidad, entre otras cosas en términos de geografía, género y edad. Las Naciones Unidas deben ser representativas de la población mundial y estar dotadas de un personal diverso en términos de, entre otros, el estado de discapacidad, la etnia, la raza, la religión, el origen socioeconómico y la sexualidad, y deben garantizar que dicho personal se sienta apoyado en la Organización. El personal no debe ser contratado únicamente en función de los años de servicio y las cualificaciones, sino también de su experiencia, habilidades y competencia únicas, de conformidad con la Carta.

55. Para que el personal se sienta motivado, debe establecerse a todos los niveles un sistema eficaz de gestión del desempeño, en el que se incentive la excelencia y se corrija el bajo rendimiento. El hecho de que el 99,6 % del personal haya recibido calificaciones de superior o conforme a las expectativas plantea dudas sobre la eficacia del sistema actual. Un Estatuto y un Reglamento del Personal más claros, inclusivos y adecuados a su finalidad facilitarán una gestión mejor y más justa del personal y contribuirán a reducir los conflictos. Un sistema sólido e independiente de ética y disciplina, y el apoyo a las víctimas, garantizarán la rendición de cuentas.

56. **La Sra. Jerbouí** (Marruecos) dice que las Naciones Unidas necesitan una fuerza de trabajo cualificada y diversa para cumplir sus mandatos.

Marruecos acoge con satisfacción los esfuerzos del Secretario General dirigidos a reforzar la gestión de los recursos humanos y aumentar su sensibilidad a las cuestiones de género, capacidad de respuesta y rendición de cuentas. Las Naciones Unidas deben contar con una fuerza de trabajo internacional dotada del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

57. La delegación acoge con beneplácito el análisis exhaustivo de la contratación que figura en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#)). También acoge con satisfacción la recomendación de la Comisión Consultiva de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de contratación para candidatos internos y externos. Además, Marruecos observa con aprecio los esfuerzos del Secretario General por promover una representación geográfica más amplia. La delegación también reconoce sus esfuerzos por mejorar la representación de las mujeres entre el personal de las Naciones Unidas y está a favor de aumentar su representación, sobre todo en los puestos directivos. Marruecos elogia la labor realizada por la Oficina de Ética con miras a garantizar que el personal desempeñe sus funciones de conformidad con los valores de las Naciones Unidas y las normas de conducta más estrictas.

58. **El Sr. Kawasaki** (Japón) dice que la gestión de los recursos humanos es un elemento fundamental en una organización eficaz, eficiente e inclusiva, y que las Naciones Unidas deben contratar a personal altamente cualificado y motivado e invertir en él. Los Estados Miembros deben esforzarse por proporcionar al Secretario General una orientación adecuada a ese respecto, y aprovechar al tiempo plenamente los debates sobre grupos temáticos relacionados con la gestión de los recursos humanos, presentados en el septuagésimo quinto período de sesiones, y los debates más centrados en cada tema.

59. Para lograr una organización más diversa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, que hace referencia a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible, es preciso abordar el problema que plantea desde hace tiempo la representación insuficiente o falta de representación de algunos Estados Miembros. El Japón vuelve a pedir al Secretario General que intensifique sus esfuerzos para conseguirlo. El Japón también acoge con satisfacción los esfuerzos del Secretario General para lograr la paridad de género y le anima a reforzar iniciativas como la integración de la perspectiva de género sobre el terreno.

60. Al Japón le preocupan los factores que dificultan el rejuvenecimiento del personal, en particular el desequilibrio entre el número de puestos profesionales de nivel inicial y el número de puestos de nivel superior en la Secretaría, desequilibrio que hace que la Organización esté cada vez más sobrecargada de personal. Conviene que el Secretario General continúe trabajando para rejuvenecer a las Naciones Unidas, incorporar nuevas ideas y promover la planificación de la sucesión y la agilidad de la plantilla, a fin de avanzar en la reforma de la gestión.

61. **El Sr. Rong** Sicaï (China) dice que la representación geográfica sigue siendo una de las principales preocupaciones de su delegación. China acoge con satisfacción el objetivo, fijado por el Secretario General, de garantizar que todos los Estados Miembros no representados o representados insuficientemente pasen a estar dentro de los intervalos convenientes para 2030, y hace notar los progresos realizados hacia una distribución geográfica equitativa entre 2016 y 2020, reflejados en su informe sobre la composición de la Secretaría: datos demográficos del personal ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#)). No obstante, es lamentable que, según los datos de 2022, este progreso se haya ralentizado, ya que ha aumentado el número de Estados Miembros no representados o representados insuficientemente y ha disminuido el nivel de representación de estos últimos. En particular, los candidatos de los países en desarrollo están cada vez menos representados en los puestos sujetos a representación geográfica. El Secretario General debe formular medidas políticas sólidas y específicas y garantizar la rendición de cuentas respecto de su aplicación. Para cubrir los puestos vacantes sujetos a representación geográfica, la Organización debe dar prioridad a la contratación de candidatos procedentes de Estados Miembros muy poco representados, con el fin de lograr una representación geográfica equitativa a más tardar en 2030.

62. El análisis de los datos constituye la base de la elaboración de políticas sólidas. Por ello, China agradece la introducción de los datos analíticos sobre la fuerza de trabajo en el informe del Secretario General ([A/76/570](#) y [A/76/570/Corr.1](#)). La delegación de China espera que, en el futuro, el Secretario General proporcione datos adicionales que permitan comparar categorías de personal, hacer un balance de las prácticas exitosas que han contribuido a los avances logrados en materia de contratación, determinar las causas fundamentales de los problemas persistentes en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y proponer medidas para mejorar.

63. **El Sr. Vorshilov** (Mongolia) dice que el Secretario General debería tomar todas las medidas necesarias para cubrir rápidamente los puestos vacantes, especialmente los de nivel superior, conforme a una distribución geográfica equitativa. Mongolia confía en que se esforzará por garantizar la representación de todos los Estados Miembros no representados y por aumentar el nivel de representación del mayor número posible de Estados Miembros representados insuficientemente. Mongolia también confía en que la Estrategia de Representación Geográfica prevista establezca objetivos claros y con plazos, y fije indicadores de progreso más allá de los intervalos convenientes.

64. La delegación de Mongolia acoge con satisfacción el aumento del número de mujeres en la Secretaría y alienta a que se realicen más esfuerzos para mejorar la representación de las mujeres, en particular las de los Estados Miembros no representados o representados insuficientemente, en todos los niveles de la Secretaría, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta. La delegación también acoge con satisfacción los esfuerzos realizados para crear igualdad de oportunidades para los candidatos de los países en desarrollo y apoya la recomendación de la Comisión Consultiva relativa a la presentación, en el próximo informe sinóptico sobre la gestión de los recursos humanos, de un análisis de las repercusiones de las actividades de extensión específicas que realice la Secretaría. Mongolia elogia al Secretario General por sus esfuerzos para mejorar la gestión de los recursos humanos y reforzar el sistema de rendición de cuentas y las medidas internas de lucha contra la corrupción.

65. **La Sra. Valles** (Filipinas) dice que Filipinas agradece al Secretario General sus esfuerzos por fortalecer la gestión de los recursos humanos. La presente parte de la continuación del período de sesiones es más crítica que nunca, más allá de que no se haya alcanzado un consenso sobre el tema de la gestión de los recursos humanos en los últimos años.

66. Filipinas acoge con satisfacción el aumento del número global de personal de la Secretaría en un 0,7 % de 2019 a 2020, un aumento impulsado por la inclusión en la Secretaría de 609 funcionarios del sistema de coordinadores residentes como resultado de las reformas del Secretario General en el sistema de desarrollo. Asimismo, espera que las mejoras en la movilización de recursos humanos en el sistema de coordinadores residentes sigan aumentando la pertinencia de la Organización para las necesidades de desarrollo de los países y aseguren una respuesta coherente a retos tales como la pandemia de COVID-19.

67. Filipinas concede gran importancia a una fuerza de trabajo inclusiva. Por otra parte, reconoce los progresos realizados en materia de paridad de género, especialmente en los puestos de alto nivel, así como la puesta en marcha de una reserva de talento para aprovechar mejor el talento de las mujeres en el sistema común de las Naciones Unidas. La delegación espera recibir información actualizada sobre estas iniciativas, en particular sobre su desempeño y resultados. El Secretario General debe fomentar el desarrollo de una fuerza de trabajo internacional de primera clase que refleje el equilibrio de género, incluso promoviendo la paridad de género tanto en la Sede como en el terreno. La delegación de Filipinas señala que la proporción de personal femenino en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales aumentó en 0,1 puntos porcentuales de 2019 a 2020, y alcanzó el 24,3 % al 31 de diciembre de 2020. Ese nivel de participación podría ser aún mayor, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta. Filipinas apoya los esfuerzos dirigidos a aumentar la participación de las mujeres sobre el terreno y espera recibir información actualizada en relación con las iniciativas adoptadas para contratar, retener y promover el papel de las mujeres en el mantenimiento de la paz.

68. La delegación de Filipinas da prioridad a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Filipinas apoya la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, a través de la cual el Secretario General intenta lograr la igualdad de las personas con discapacidad y fomentar una cultura inclusiva. En ese sentido, espera recibir información actualizada sobre la Estrategia, en particular los aspectos relacionados con las políticas de empleo y las iniciativas para atraer, contratar y retener a las personas con discapacidad. El Secretario General debe adoptar medidas más concretas para garantizar la diversidad entre los becarios de las Naciones Unidas y asegurar un entorno de trabajo propicio y no hostil, con normas de calidad coherentes y mecanismos para prevenir el acoso.

69. **El Sr. Lui** (Estados Unidos de América) dice que, desde que asumió su cargo, el Secretario General ha avanzado en las reformas destinadas a aumentar la eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la Organización. El personal de las Naciones Unidas es esencial para esas reformas, al demostrar su compromiso con los objetivos de la Organización al tiempo que da respuesta a los problemas más importantes del mundo. Su determinación, innovación y flexibilidad son dignas de elogio. Uno de los mayores retos a los que se han enfrentado las Naciones Unidas en su historia ha sido la agresión no provocada e

injustificada de la Federación de Rusia, que ha matado a miles de civiles inocentes y ha obligado a más de dos millones de ucranianos a huir de su país. Como declaró la Asamblea General en su resolución [ES-11/1](#), esa agresión constituye una violación de la Carta.

70. Los debates sobre la reforma de los recursos humanos están estrechamente vinculados a la situación en Ucrania, ya que la mejor forma en que las Naciones Unidas pueden hacer frente a las crisis es atrayendo, reteniendo y fomentando el potencial de un personal diverso. Por lo tanto, los Estados Unidos apoyan los esfuerzos del Secretario General por crear un sistema de gestión de los recursos humanos centrado en los resultados y plenamente integrado, capaz de anticiparse y reaccionar a los rápidos acontecimientos mundiales. La Organización debe seguir facultando a los administradores para que tomen decisiones operacionales, fomentando al mismo tiempo una cultura de rendición de cuentas y agilidad. Los Estados Unidos también acogen con satisfacción los esfuerzos del Secretario General con miras a mejorar la gestión de talentos en el marco de la autoridad que se le ha encomendado. En el presente período de sesiones, la Comisión debe llegar a un acuerdo sobre las cuestiones de gestión de los recursos humanos, incluidas las propuestas pragmáticas del Secretario General para aumentar la independencia de la Oficina de Ética. El personal de las Naciones Unidas, en particular el que presta servicio en entornos difíciles, es muy valioso. Por lo tanto, debe contar con las herramientas y los mandatos necesarios para hacer frente a los desafíos contemporáneos.

71. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia) dice que su país rechaza las falsas acusaciones relacionadas con la operación militar especial en Ucrania. La Federación de Rusia ha expresado en repetidas ocasiones su posición al respecto en el Consejo de Seguridad y la Asamblea General. El Presidente debería recordar a la Comisión que debe centrarse en las cuestiones administrativas y presupuestarias, como lo prescribe su mandato, y reservar los debates políticos para otras plataformas.

Tema 136 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (continuación)

Sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/76/644](#) y [A/76/728](#))

72. **El Sr. Monier** (Director de la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales), presentando el 11º informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas y el fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/76/644](#)), dice

que durante 2021 la Organización ha seguido centrándose en fortalecer la rendición de cuentas en todos los niveles de la Secretaría a fin de garantizar el cumplimiento efectivo del mandato. A medida que el nuevo paradigma de gestión se afianza, se empodera al personal directivo superior para cumplir sus mandatos de forma transparente, responsable y con rendición de cuentas. Para ello, la Secretaría mantiene su compromiso de actuar de manera transparente, responsable y con rendición de cuentas en su gestión de los recursos de la Organización y en el cumplimiento de sus mandatos. Para ello es necesario reforzar continuamente el principio de rendición de cuentas y garantizar la eficacia de los mecanismos de control interno y las actividades de supervisión encomendadas.

73. La mejora del marco de rendición de cuentas para supervisar la delegación de autoridad constituyó una prioridad durante 2021. Se han revisado y ampliado los indicadores clave del desempeño a ese respecto, y se ha continuado con la aplicación gradual de los indicadores. La primera declaración de control interno fue firmada por el Secretario General en mayo de 2021 y publicada en el sitio web de las Naciones Unidas en los seis idiomas oficiales. Basándose en el cuestionario de autoevaluación sobre las operaciones de 2020 y los indicadores clave del desempeño, distribuidos a los jefes de las entidades, así como en las recomendaciones de los órganos de supervisión internos y externos, la declaración confirmó la eficacia de los controles internos. Aunque no se encontraron problemas considerables, sí se detectaron algunos aspectos mejorables.

74. La Oficina de Ética llevó a cabo el Diálogo sobre Liderazgo para 2021 sobre el tema del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas y cómo entenderlo y utilizarlo". El Marco de Valores y Comportamientos se ha introducido para orientar el desarrollo de las relaciones en la Organización, garantizar que el personal realice su trabajo con rendición de cuentas y ayudar a este a desenvolverse en su experiencia diaria en las Naciones Unidas. El Departamento de Apoyo Operacional ha seguido mejorando el rendimiento del personal directivo superior, proporcionando a los jefes de las entidades y a sus equipos directivos superiores formación sobre gobernanza organizativa y administración de recursos.

75. La sección II del informe ofrece una visión general de los progresos realizados, incluidos los avances en la mejora de la cultura de la rendición de cuentas en la Secretaría y el refuerzo de los seis componentes del sistema de rendición de cuentas. Entre las medidas adoptadas al respecto figuran el fomento de la

aplicación de la gestión basada en los resultados, el fortalecimiento de la gestión y evaluación de los riesgos institucionales y el tratamiento de las cuestiones de conducta y disciplina desde el punto de vista de la prevención, la aplicación y las medidas correctivas. Las secciones III y IV del informe contienen conclusiones y recomendaciones. Por último, en los anexos del informe figura el estado de la aplicación de las resoluciones sobre cuestiones administrativas y presupuestarias aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo quinto período de sesiones, se ofrece un resumen de los progresos realizados en la aplicación de la gestión basada en los resultados, y se indica la tasa global de aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión desde 2010.

76. La Secretaría ha avanzado de forma constante para reforzar la rendición de cuentas como pilar central de una gestión eficaz y eficiente. La Secretaría se ha comprometido a trabajar con todos los interesados en un proceso de mejora continua en 2022 y en años subsiguientes. A este respecto, espera recibir el asesoramiento de la Comisión.

77. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/76/728](#)), dice que deben proseguir los esfuerzos para establecer en la Secretaría una cultura institucional profundamente arraigada y sostenible de rendición de cuentas a nivel personal e institucional. El sistema de rendición de cuentas debe basarse en la definición de rendición de cuentas que figura en la resolución [64/259](#) de la Asamblea General. Ese sistema desempeña un papel central en los esfuerzos de reforma y los cambios institucionales, administrativos y operacionales.

78. El desempeño del personal directivo superior y de los funcionarios de todas las categorías está estrechamente vinculado a la ejecución de las actividades encomendadas a la Secretaría y los pactos del personal directivo superior, y los planes de trabajo de los funcionarios deben ajustarse a las actividades programáticas aprobadas que se derivan de los mandatos establecidos. Por lo tanto, es necesario ampliar los principios de la Organización basados en los resultados y adoptar un enfoque triple que incluya la gestión basada en los resultados, la presupuestación basada en los resultados y el desempeño basado en los resultados.

79. Es necesario definir la rendición de cuentas individual, así como las situaciones en las que la responsabilidad se comparte entre la Sede y los lugares de trabajo sobre el terreno, en particular durante los

períodos de transición, como el establecimiento o la liquidación de las misiones sobre el terreno, y antes de la llegada o después de la salida de los jefes de misión. La Comisión Consultiva recomienda así a la Asamblea General que solicite al Secretario General que proporcione propuestas concretas a ese respecto. La Comisión Consultiva también ha formulado recomendaciones relativas a la documentación.

80. **El Sr. Ajmal** (Pakistán), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que la rendición de cuentas es fundamental para la viabilidad y la eficiencia de cualquier organización, ya que permite a los Estados Miembros determinar si las decisiones de la Asamblea General se aplican plenamente. Por ello, el Grupo participará de forma constructiva en las deliberaciones de la Comisión sobre el sistema de rendición de cuentas, prestando especial atención a la contribución de las reformas a la mejora en este ámbito.

81. El Grupo agradece la información proporcionada en el informe del Secretario General ([A/76/644](#)) sobre el estado de la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General en cuestiones administrativas y presupuestarias, la aplicación de la gestión basada en los resultados y la utilización y el impacto de la información relativa al desempeño de la Organización. Aunque reconoce los esfuerzos realizados para aumentar la rendición de cuentas y la eficiencia mediante el fortalecimiento de los diversos componentes del sistema de rendición de cuentas, el Grupo opina que los futuros informes sobre la marcha de los trabajos deberían centrarse más en las medidas prácticas adoptadas para fomentar la rendición de cuentas institucional y personal.

82. Ante las actuales limitaciones financieras, el Secretario General debe seguir reforzando los controles internos dentro del sistema de rendición de cuentas mediante el seguimiento continuo de los gastos, con el fin de ejecutar plenamente los mandatos y programas acordados. El Grupo también acoge con satisfacción los datos y el análisis adicionales relacionados con aspectos específicos de la gestión de la cadena de suministro, en particular las adquisiciones en la Secretaría. En concreto, acoge con satisfacción la información detallada sobre las innovaciones en materia de adquisiciones, como el proyecto de introducir la licitación electrónica, junto con las consecuencias financieras y los beneficios de dichas innovaciones, y sobre los esfuerzos realizados para llegar a los proveedores que no tienen acceso al sistema de adquisiciones.

83. Aunque reconoce las medidas adoptadas para promover las oportunidades comerciales de los

proveedores de los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados, y de los países con economías en transición, el Grupo considera que el Secretario General debería explorar otras formas innovadoras de promover y mantener las adquisiciones de dichos países. El Manual de Adquisiciones de las Naciones Unidas también debería traducirse a todas las lenguas oficiales lo antes posible, dada la importancia de la igualdad de dichas lenguas. El Grupo desea obtener más información sobre la suspensión del examen de la gestión y administración de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura por parte de la Dependencia Común de Inspección, a raíz de una solicitud de aplazamiento presentada por el Director General de la Organización. Este examen debería reanudarse en 2022. Por último, el Grupo reitera su firme apoyo a un sistema de rendición de cuentas eficaz y eficiente integrado en los hábitos de trabajo del personal de las Naciones Unidas en todos los niveles.

84. **El Sr. Ammann** (Suiza), en nombre también de Liechtenstein, dice que las dos delegaciones apoyan plenamente la visión del Secretario General sobre la reforma de la gestión y la transformación del paradigma de gestión en la Organización, incluida la delegación de autoridad. La Asamblea General, en su resolución [72/266 A](#), señaló que la rendición de cuentas era un principio central de la reforma de la gestión. Si bien la rendición de cuentas debe comenzar con los funcionarios superiores, que deben dar ejemplo, en última instancia concierne a todo el personal, al que se debe dar las herramientas para trabajar de manera óptima. Suiza y Liechtenstein apoyan firmemente la idea de un sistema sólido de delegación de autoridad respaldado por un sistema de rendición de cuentas que funcione.

85. Las dos delegaciones acogen con satisfacción los esfuerzos del Secretario General por establecer un sistema de rendición de cuentas más sólido y eficaz. Asimismo, observan los progresos realizados, alientan al Secretario General y a su personal a que sigan reforzando la rendición de cuentas, y esperan con interés recibir más información sobre los resultados de dichos esfuerzos en los siguientes informes sobre los progresos realizados. En ese sentido, acogen con beneplácito la descripción de los próximos pasos previstos, incluido el fortalecimiento del sistema de delegación de autoridad. Dado que el control interno y externo es fundamental para el buen funcionamiento del sistema de rendición de cuentas, Suiza y Liechtenstein acogen con beneplácito la labor de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Junta de Auditores, la Dependencia Común de Inspección y el Comité

Asesor de Auditoría Independiente. Las dos delegaciones esperan con interés los resultados de las evaluaciones de la Dependencia Común de Inspección y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre el sistema de rendición de cuentas en curso y confían en que contribuyan a orientar el desarrollo de un sistema más pertinente, eficiente y eficaz. Por último, un elemento importante de la rendición de cuentas es la disponibilidad oportuna de la documentación, ya que ello permite a los Estados Miembros ejercer rápida y eficazmente su propia función en el sistema de rendición de cuentas.

Tema 136 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

Tema 146 del programa: Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (*continuación*)

Tema 144 del programa: Dependencia Común de Inspección

Actividades relacionadas con la cadena de suministro en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/75/551](#) y [A/75/551/Add.1](#); [A/76/139](#), [A/76/595](#), [A/76/613](#) y [A/76/722](#); [JIU/REP/2019/9](#))

86. **El Sr. Saunders** (Subsecretario General de Gestión de la Cadena de Suministro del Departamento de Apoyo Operacional), presentando el informe del Secretario General sobre las actividades de la cadena de suministro en la Secretaría de las Naciones Unidas ([A/76/613](#)), dice que el informe ha sustituido al anterior informe bienal del Secretario General sobre las actividades de adquisición en la Secretaría de las Naciones Unidas, el más reciente de los cuales ([A/73/704](#)) se publicó en 2019. Como resultado de la aplicación de las reformas de gestión del Secretario General en enero de 2019, las adquisiciones se consideran ahora un componente clave de un conjunto más amplio de funciones que apoyan a las entidades de la Secretaría en el cumplimiento de sus mandatos, garantizando la disponibilidad de los bienes y servicios adecuados en el lugar, el momento, la calidad y el costo correctos. El objetivo del presente informe ([A/76/613](#)) es proporcionar a los Estados Miembros una visión transparente de las actividades y tendencias de la cadena de suministro en el período transcurrido desde el inicio de las reformas de gestión, los elementos clave del marco de dichas actividades y las principales prioridades al respecto para los próximos años. El informe contiene detalles sobre la organización de la cadena de suministro integrada y las formas en que la Oficina de Gestión de la Cadena de Suministro colabora con sus clientes y les presta apoyo.

87. Las actividades de la cadena de suministro han sido fundamentales para la respuesta de la Secretaría a la pandemia de COVID-19, que ha puesto a prueba inmediatamente la resiliencia, innovación y flexibilidad de la nueva estructura integrada. La Oficina ha obtenido y entregado equipos médicos, herramientas de diagnóstico, artículos fungibles, vacunas y otros bienes y servicios esenciales que salvan vidas en un entorno de extrema escasez de suministros e intensa competencia, lo que demuestra las ventajas de la cadena de suministro integrada. Durante la respuesta a la pandemia, el trabajo habitual de la Oficina, que representa las mayores y más complejas operaciones de la cadena de suministro del sistema de las Naciones Unidas, continuó en medio de interrupciones sin precedentes de la cadena de suministro mundial. El gasto en adquisiciones en 2020 ascendió a 2.700 millones de dólares, y las categorías de gasto más importantes fueron las de tecnologías de la información y las comunicaciones, transporte aéreo, alimentación y avituallamiento, combustible y edificación y construcción. Dado el elevado nivel de gasto, la Oficina ha dado prioridad a la aplicación de la gestión por categorías, mediante la cual, sola o en colaboración con otras partes interesadas, proporciona a los clientes estrategias específicas de mercado para la adquisición de bienes y servicios en cada categoría principal. La gestión por categorías ha influido en gran parte del trabajo de la Oficina, empezando por la planificación, durante la cual la Oficina dispone ahora de una visión consolidada de la demanda global que le permite identificar las soluciones de aprovisionamiento más adecuadas. Estas soluciones se apoyan en el compromiso de diversificar la base de proveedores aumentando la proporción de compras a países en desarrollo y con economías en transición.

88. La delegación de la autoridad en materia de adquisiciones en los jefes de entidad, de acuerdo con las reformas del Secretario General, ha dado lugar a una Secretaría más ágil y ha permitido a la Oficina centrarse en el suministro de bienes y servicios estratégicos clave de alto costo y complejidad. La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión supervisa que la delegación de dicha autoridad cumpla con los requisitos pertinentes y con las finalidades en materia de gestión de riesgos. En el marco de la cadena de suministro, se hizo nuevamente hincapié en las alianzas y la cooperación en todo el sistema de las Naciones Unidas.

89. En el futuro, la Oficina emprenderá iniciativas como la transición a una cadena de suministro circular, la revitalización del concepto de existencias para el despliegue estratégico, la mejora de la gestión de los

inventarios y la optimización de los activos, la racionalización de la gestión de los contratos, la mejora de la prestación de servicios de apoyo a la ingeniería y la integración de las solicitudes de propuestas para los servicios de aviación. También existen oportunidades para aumentar la automatización de procesos, la digitalización y la integración en toda la cadena de suministro y en la gestión del personal uniformado. La Oficina se esforzará por adaptar mejor sus actividades a la consolidación de la paz y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, apoyando a sus clientes en el cumplimiento de sus mandatos mediante la aportación de soluciones eficaces, innovadoras, eficientes y responsables. También tratará de mitigar las consecuencias negativas de sus actividades y de contribuir positivamente a las comunidades locales mediante el desarrollo de infraestructuras, incluido el apoyo a las energías renovables, la creación de capacidades, las alianzas comerciales y la transferencia de conocimientos.

90. **El Sr. Bachar Bong** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva ([A/76/722](#)), dice que, si bien reconoce que el informe del Secretario General ([A/76/613](#)) contiene un panorama amplio de las actividades de la Oficina de Gestión de la Cadena de Suministro, la Comisión Consultiva considera conveniente que se proporcionen más datos y análisis relacionados con aspectos concretos de la gestión de la cadena de suministro, en particular las adquisiciones en la Secretaría. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que presente su informe sobre las actividades de la cadena de suministro anualmente, con un nivel adecuado de detalle y análisis, y haciendo hincapié en las actividades de adquisición en la Secretaría.

91. La Comisión Consultiva confía en que se proporcione información adicional sobre las iniciativas, mencionadas en el informe del Secretario General ([A/76/613](#)), para mejorar la eficiencia y la eficacia de la cadena de suministro durante el examen de dicho informe por la Asamblea General. La Comisión Consultiva recomienda también que la Asamblea solicite al Secretario General que, en su próximo informe, facilite información detallada sobre las nuevas iniciativas, incluidos sus beneficios y consecuencias financieras.

92. Preocupa a la Comisión Consultiva el bajo nivel de cooperación y armonización en lo que respecta a la cadena de suministro en todo el sistema, en particular en materia de adquisiciones. La Comisión Consultiva

recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que lleve a cabo una evaluación de las oportunidades y los desafíos a ese respecto, incluso en el contexto de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, velando al mismo tiempo por el respeto de los principios de la Secretaría en materia de adquisiciones, en particular el principio de la mejor relación calidad-precio, y que proporcione información sobre los progresos realizados en su próximo informe.

93. La Comisión Consultiva observa que la tendencia general de reducción del gasto en 2020 y 2021 obedeció principalmente a la pandemia y el panorama cambiante del mantenimiento de la paz, incluida la liquidación y la reducción de las misiones. La Comisión Consultiva confía en que el Secretario General proporcione, en sus futuros informes, un examen más detallado de las tendencias del gasto, incluyendo un análisis de la demanda y explicaciones de los cambios observados, así como justificaciones de los aumentos en productos importantes como las tecnologías de la información y las comunicaciones.

94. Reconociendo los esfuerzos de promoción del Secretario General, que se ampliaron más allá de los seminarios empresariales para incluir actividades relacionadas con el multilingüismo y el fomento de las empresas propiedad de mujeres e inclusivas de la discapacidad, así como la interacción con las cámaras de comercio locales y otras organizaciones pertinentes, la Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe se incluya información actualizada sobre los resultados de estas gestiones. La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su próximo informe, proporcione información detallada sobre el conjunto ampliado de indicadores clave del desempeño relacionados con la delegación de la autoridad para adoptar decisiones y el instrumento revisado relativo a la delegación de la autoridad para realizar adquisiciones, que se pondrá en marcha en 2022, así como las enseñanzas extraídas pertinentes. La Comisión Consultiva también recomienda que la Asamblea solicite al Secretario General que, en su próximo informe, proporcione información detallada sobre la transición a una cadena de suministro circular y sobre el marco de gestión de activos estratégicos, incluyendo las líneas de financiación, las consecuencias financieras, los aumentos de eficiencia y la recuperación de costos.

95. *El Sr. Ammann (Suiza), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.*

96. **La Sra. Ndiaye** (Secretaria General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna), presentando el

informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la auditoría de la aplicación de restricciones tras la separación del servicio al personal que participa en el proceso de adquisiciones ([A/76/139](#)), dice que el informe se refiere a la eficacia de la aplicación del boletín del Secretario General sobre las restricciones posteriores a la separación del servicio ([ST/SGB/2006/15](#)), en virtud del cual se prohíbe a los funcionarios que participan en los procesos de adquisiciones que soliciten o acepten un empleo o cualquier forma de compensación o beneficio financiero de un contratista o proveedor de las Naciones Unidas durante su servicio o por un período determinado después de este. Hacen falta controles preventivos sólidos, entre ellas actividades de formación y otras actividades de concienciación, a fin de informar al personal sobre lo dispuesto en el boletín y ayudarlo a cumplir sus objetivos. Sin embargo, los controles aplicados a este respecto han sido ineficaces debido a la inadecuación de los procesos y a la falta de datos sobre el personal que participa en las adquisiciones. Además, el boletín no contiene definiciones de términos clave que aclaren el ámbito de su aplicación y limiten ese ámbito a un grupo básico de personal basado en una evaluación de riesgos. La Oficina ha formulado cinco recomendaciones, entre ellas la relativa a la revisión del boletín del Secretario General para aclarar su aplicabilidad y los procedimientos de denuncia de las violaciones. Se están aplicando las recomendaciones.

97. Presentando el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la auditoría de la planificación de la demanda y las fuentes de abastecimiento de las operaciones de paz ([A/76/595](#)), la oradora dice que dichas auditorías se realizaron en la Sede de las Naciones Unidas y en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA), la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí (MINUSMA), la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei (UNISFA), la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS), la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP) y la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL). Mediante las auditorías, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna evaluó la idoneidad y eficacia de las actividades y los sistemas de gestión de la información dirigidos a elaborar planes de demanda y fuentes de abastecimiento como parte de la gestión de la cadena de suministro. Las misiones avanzaron con la elaboración de los planes de la demanda, lo cual permitió al Departamento de Apoyo Operacional mejorar la visibilidad de sus necesidades de bienes y

servicios. Sin embargo, esos planes no son todavía lo suficientemente realistas como para servir de base a las propuestas presupuestarias ni lo suficientemente detallados como para ser utilizados eficazmente para la planificación de las adquisiciones y entregas y para la gestión por categorías. El hecho de que las misiones realicen muchas compras a finales de año y no utilicen de forma óptima las opciones de aprovisionamiento y el sistema internos es muestra de que hace falta seguir mejorando. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna ha formulado nueve recomendaciones al Departamento de Apoyo Operacional. Asimismo, ha formulado 16 recomendaciones a las seis misiones sobre el terreno, 14 de las cuales aún se están aplicando.

98. **El Sr. Achamkulangare** (Dependencia Común de Inspección), hablando por videoconferencia para presentar el informe de la Dependencia titulado "Examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales" (JIU/REP/2019/9), transmitido a la Asamblea General mediante una nota del Secretario General (A/75/551), dice que la Dependencia Común de Inspección realizó su primer examen completo de la contratación externa en 1997, seguido de un examen parcial en 2002. En el presente examen, realizado en 2019, la Dependencia proporciona un panorama completo de la situación de la contratación externa en las entidades de las Naciones Unidas, demostrando que, entre 2012 y 2018, los gastos de contratación externa de las 23 organizaciones participantes ascendieron a 22.400 millones de dólares, una media de algo más de 3.000 millones de dólares al año, y están aumentando constantemente. En el examen, la Dependencia ha estudiado los mandatos, las políticas, las directrices y los informes de supervisión relacionados con la contratación externa para evaluar los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y los riesgos asociados a esta. También ha sugerido formas de mejorar la conducta, la gestión, la gobernanza, la rendición de cuentas y la supervisión de dicha subcontratación.

99. Las entidades deben esforzarse más por distinguir la contratación externa de las adquisiciones. En los últimos años, una serie de nuevos servicios han sido objeto de externalización, como los servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones, la realización de encuestas y la cobertura mediática de los viajes oficiales de los jefes ejecutivos. Las entidades deben mejorar la toma de decisiones sobre la contratación externa realizando análisis sistemáticos de costos y beneficios, gestionando los riesgos, mejorando los procesos de selección de proveedores y la gestión de

los contratos después de la adjudicación, y reforzando la coordinación interna. También deben mejorar las capacidades de los gestores de contratos y los responsables de los procesos comerciales proporcionándoles una formación específica, y deben participar en la cooperación y coordinación interinstitucional. Asimismo, son importantes el seguimiento y la presentación de informes periódicos, la supervisión legislativa y una mayor atención a la contratación externa por parte de los organismos de supervisión.

100. Para hacer frente a los retos identificados, la Dependencia Común de Inspección ha formulado 7 recomendaciones formales, 1 de ellas dirigida a los órganos legislativos y rectores, y 6 a los jefes ejecutivos. En concreto, recomendó que, para finales de 2022, los informes anuales sobre adquisiciones incluyeran una subsección sobre el gasto en servicios prestados por proveedores de servicios comerciales. La Dependencia Común de Inspección también formuló 43 recomendaciones informales. La Dependencia hace notar las observaciones formuladas por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre su informe (JIU/REP/2019/9), que figuran en la nota del Secretario General (A/75/551/Add.1), y aprecia que las organizaciones acojan con satisfacción sus conclusiones. La Dependencia también agradece el apoyo de la Junta a las recomendaciones dirigidas a los jefes ejecutivos. En cuanto a la preferencia de la Junta de los Jefes Ejecutivos de que el plazo de aplicación de determinadas recomendaciones se posponga de finales de 2021 a finales de 2023, cabe señalar que el informe de la Dependencia se publicó durante el segundo trimestre de 2020, dejando tiempo suficiente para que las entidades aplicasen las recomendaciones para finales de 2021. Además, un plazo más flexible podría desincentivar a las entidades que, de otro modo, estarían dispuestas a aplicar las recomendaciones sin demora. El orador espera que la Asamblea General pida a las organizaciones que apliquen las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.

101. **El Presidente** señala las observaciones del Secretario General y de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2019/9), que figuran en la nota del Secretario General (A/75/551/Add.1), y la declaración conexa de la secretaria de la Junta de los Jefes Ejecutivos, que se publicarán en el sitio web de la Quinta Comisión después de la sesión en curso.

102. **El Sr. Kalugin** (Federación de Rusia), hablando en nombre de la Unión Económica Euroasiática y,

además, de Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán, dice que la mejora de las adquisiciones en la Secretaría es un proceso continuo. Las propuestas del Secretario General para garantizar la responsabilidad y transparencia en las licitaciones son bienvenidas, ya que ayudarán a los proveedores de bienes y servicios a comprender mejor la lógica que subyace a las decisiones de compra de la Organización y a competir entre ellos de forma más eficaz. Las licitaciones se deben llevar a cabo de conformidad con los principios generales del sistema de adquisiciones establecidos en el párrafo 5.12 del Reglamento Financiero, a saber: mejor relación calidad-precio; equidad, integridad y transparencia; competencia internacional efectiva; y el interés de las Naciones Unidas.

103. El orador confía en que el próximo informe del Secretario General sobre las actividades de la cadena de suministro tenga en cuenta las recomendaciones de la Comisión Consultiva, además de ser más detallado y analítico. Tal y como recomendó la Comisión Consultiva, el Secretario General deberá preparar un informe detallado sobre las adquisiciones sostenibles y respetuosas del medio ambiente y su posible impacto en la diversificación de los proveedores y la competencia internacional, en particular entre los países en desarrollo y los países con economías en transición. También según la recomendación de la Comisión Consultiva, el Secretario General deberá presentar, en su próximo informe, un análisis comparativo detallado de las ventajas y desventajas de utilizar metodologías de llamados a licitación y de llamados a presentación de propuestas, como lo solicitó la Asamblea General en su resolución [69/273](#). Todo debate sobre la ampliación del uso de la metodología de llamados a presentación de propuestas es prematuro, en vista de que no se ha realizado el análisis recomendado y de que la Asamblea General, en su resolución [73/268](#) B, solicitó al Secretario General que no aplicase las recomendaciones de la Junta de Auditores en ese sentido, que figuran en el volumen II de sus informes a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones ([A/73/5 \(Vol. II\)](#)).

Se levanta la sesión a las 12.25 horas.