



# Asamblea General

Distr. general  
16 de diciembre de 2024  
Español  
Original: inglés

**Septuagésimo noveno período de sesiones**  
Tema 137 del programa  
**Examen de la eficiencia del funcionamiento**  
**administrativo y financiero de las Naciones Unidas**

## **Decimocuarto informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas: fortalecimiento de la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas**

### **Informe del Secretario General**

#### *Resumen*

El Secretario General tiene el honor de presentar a la Asamblea General el 14º informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, conforme a lo solicitado por la Asamblea en su resolución [70/255](#).

En él se ofrece información actualizada sobre las labores realizadas de enero a diciembre de 2024 para reforzar el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas. Tras la introducción que se ofrece en la sección I, en la sección II se exponen los avances en la implantación del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría, en particular las medidas adoptadas para mejorar la cultura de la rendición de cuentas y reforzar los seis componentes del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría. En las secciones III y IV se presentan la conclusión y la recomendación a la Asamblea General.

En el anexo I del se presenta una síntesis del estado de aplicación de las resoluciones sobre cuestiones administrativas y presupuestarias que la Asamblea General aprobó en su septuagésimo octavo período de sesiones. En el anexo II se muestra la tasa global de aplicación de las recomendaciones que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y de la Junta de Auditores ha formulado desde 2015, que se calculó con los últimos datos disponibles.



## I. Introducción

1. En el presente informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas se ofrece una descripción de las medidas aplicadas en 2024 para fortalecer el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas, que la Asamblea General aprobó en su resolución 64/259. También se proporciona información sobre otras mejoras previstas para el período siguiente.

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

2. El eje de la reforma de la gestión del Secretario General era un plan sencillo, aunque ambicioso, para cambiar la cultura de la Organización a fin de pasar de centrarse en los procesos a hacerlo en los resultados financieros y programáticos y a rendir cuentas al respecto. Desde entonces, los informes sobre los avances del sistema de rendición de cuentas han puesto de manifiesto que un cambio cultural de tal calado solo podía conseguirse con el tiempo y enmarcarse en un proceso de mejora continua, y que hacerlo patente era una tarea difícil.

3. Los informes anuales sobre los progresos realizados en materia de rendición de cuenta se centran en dar cuenta de las medidas concretas que se han adoptado para reforzar los diversos elementos del sistema de rendición de cuentas que sustentan el cambio de cultura que se está promoviendo. Se han logrado avances constantes en el fortalecimiento de todos los elementos del ámbito de control del Secretario General, como demuestra en parte lo siguiente:

a) La Junta de Auditores ha vuelto a presentar opiniones de auditoría sin reservas sobre los estados financieros de las Naciones Unidas (vols. I y II), lo que aporta transparencia y la garantía de que los estados financieros reflejan fielmente, en los aspectos esenciales, la situación financiera de la Organización;

b) Los auditores externos e internos aseguran regularmente a la Asamblea General que el sistema de control interno es sólido. Por ejemplo, en su informe más reciente (A/79/5 (Vol. I)), la Junta de Auditores no encontró ninguna deficiencia sistémica en el sistema de control interno, señaló ámbitos concretos de posible mejora y llegó a la conclusión de que la Secretaría debía “seguir fortaleciendo los procesos institucionales básicos en el ámbito de la gestión financiera, presupuestaria, de los activos y de los recursos humanos”. Las recomendaciones resultantes se toman en serio, aunque algunas tardarán años en aplicarse plenamente, como ya ha reconocido la Junta;

c) La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) formuló recomendaciones para mejorar la gestión de los riesgos, la gobernanza y las operaciones en 2024 sin considerar que ninguna de ellas fuera crítica, requiriera medidas inmediatas de gestión o revelara fallos sistémicos de control interno. Al tiempo que aplica las recomendaciones de las auditorías de la OSSI como tercera línea de defensa, la Secretaría seguirá llevando adelante mejoras mediante el aprovechamiento de los datos y la tecnología y la simplificación de las políticas, los procedimientos y los procesos;

d) Las declaraciones de control interno presentadas en 2024 y con anterioridad han aportado garantías razonables de que la Secretaría aplica un sistema eficaz de control interno;

e) En su informe [A/79/5 \(Vol. I\)](#), la Junta de Auditores formuló recomendaciones para mejorar aún más los elementos del componente IV (sistemas de control interno) del sistema de rendición de cuentas (por ejemplo elaborando directrices o procedimientos operativos estándar, revisando los planteamientos que se están aplicando o mejorando los métodos de análisis para detectar problemas sistémicos), que la Secretaría se ha comprometido a aplicar.

4. Se han logrado avances, pero hay que seguir trabajando. Como se indica en el presente informe y en otros anteriores sobre este tema, la Secretaría expone sus planes “de futuro” para mostrar a las partes interesadas que, en el mejor de los casos, existe una cultura de mejora constante orientada al futuro informada por evaluaciones externas y autoevaluaciones, y de adopción de medidas en respuesta.

## **A. Avances en el fortalecimiento de la cultura de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas**

5. La Secretaría sigue realizando diversas actividades para fortalecer el sistema y promover la cultura de rendición de cuentas de la Organización, como se expone a lo largo del presente informe. En consonancia con el párrafo 21 de la resolución [77/280](#) de la Asamblea General, la Secretaría continúa con su práctica de informar a todas sus partes interesadas, incluidos los órganos de supervisión y el personal directivo entrante, sobre el uso de una definición común de rendición de cuentas aprobada por la Asamblea en su resolución [64/259](#).

### **Valores y comportamientos institucionales**

6. En 2024 se publicó el boletín del Secretario General sobre el Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2024/4](#)), que tiene por objeto sentar las bases de una cultura institucional sólida y se articula en torno a cuatro valores y cinco comportamientos<sup>1</sup>. Este Marco informará procesos de recursos humanos como la planificación, la contratación, el aprendizaje y la gestión del desempeño del personal.

7. El Diálogo sobre Liderazgo, que en 2024 se dedicó a la realización de actividades externas, permitió que en toda la Organización se reflexionara sobre el modo en que los funcionarios podían asegurarse de que sus actividades y vinculaciones externas no generasen conflictos de intereses o riesgos para la reputación de la Organización, ni comprometiesen su integridad, independencia e imparcialidad como funcionarios internacionales (véase también el párrafo 110).

### **Avanzar hacia unas Naciones Unidas 2.0**

8. En el Pacto para el Futuro, aprobado en septiembre de 2024, los Estados Miembros decidieron “lograr que las Naciones Unidas tengan más agilidad, capacidad de respuesta y resiliencia, en particular mejorando las capacidades de la Organización en materia de innovación, análisis de datos, transformación digital, prospectiva estratégica y ciencias del comportamiento para mejorar su apoyo a los Estados Miembros y la ejecución de sus mandatos” (acción 45). En respuesta, se ha elaborado un plan de acción Naciones Unidas 2.0 dirigido a todo el sistema con medidas específicas para adaptar las aptitudes, las competencias, la formación y otros facilitadores de una mayor especialización, basándose en estudios de referencia. En la Secretaría, por ejemplo, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad

<sup>1</sup> Valores: a) inclusión, b) integridad, c) humildad y d) humanidad; estos se manifiestan a través de cinco comportamientos: a) relacionarse y colaborar, b) analizar y planificar, c) lograr resultados con un efecto positivo, d) aprender y desarrollarse y e) adaptarse e innovar.

de la Gestión ha puesto en marcha iniciativas de transformación para facilitar la adaptación de la plantilla de toda la Organización con nuevos perfiles de puesto, estrategias de aprendizaje mejoradas y nuevas comunidades de prácticas, junto con planes de acción específicos a diversas entidades. Hay otras iniciativas, como el programa Kamino de formación en ciencia de datos, el programa Transformers para una colaboración en equipo más eficaz y el servicio Propeller de apoyo a las entidades en sus esfuerzos de transformación, así como webinarios, talleres y pruebas sobre innovación.

### **Reforzar la protección de datos**

9. La política de protección y privacidad de los datos de la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/SGB/2024/3) se publicó en 2024 con el propósito de ofrecer un marco integral de tratamiento responsable de los datos personales en la Organización. Se concibió para aportar transparencia; establecer las salvaguardias necesarias; crear un entorno que facilite el flujo, la utilización y el intercambio de datos en cumplimiento de los mandatos de las Naciones Unidas; y servir de punto de referencia para armonizar las políticas de protección y privacidad de los datos en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consonancia con las mejores prácticas. La Asamblea General aprobó además que se estableciera la Oficina de Protección y Privacidad de los Datos y un puesto de Oficial Jefe de Protección y Privacidad de los Datos para ofrecer un asesoramiento imparcial sobre las medidas que debían adoptarse para que se cumpliera la política.

### **Combatir el racismo y promover la dignidad de todos en la Secretaría de las Naciones Unidas**

10. Tras aprobarse la resolución 78/253 de la Asamblea General, la Oficina Antirracismo, en colaboración con la Asesora Especial para Abordar el Racismo en el Lugar de Trabajo, las oficinas y departamentos de ejecución competentes de la Secretaría y otras entidades, se centró en facilitar la aplicación del plan de acción estratégico para abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas. El Grupo Directivo de Aplicación para Abordar el Racismo celebró cuatro reuniones en 2024 a fin de ofrecer orientación estratégica al Secretario General y a las entidades de la Secretaría para la aplicación del plan de acción estratégico.

11. En 2024, la red de defensores de la lucha contra el racismo, apoyada por la Oficina Antirracismo, alcanzó los 112 Defensores y 76 suplentes en 112 entidades. Se organizaron cinco reuniones generales para promover y examinar el plan de acción estratégico con el personal de las Naciones Unidas. La Oficina Antirracismo condujo una campaña de concienciación y promoción para sensibilizar al personal y a los altos directivos acerca del racismo en el lugar de trabajo. Se celebraron siete eventos en línea en los que participaron unas 8.000 personas, uno de ellos dedicado al fomento de una cultura de la rendición de cuentas para combatir el racismo en las Naciones Unidas. En septiembre de 2024, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión impartió un programa de capacitación contra el racismo dirigido al personal y los asesores sobre estrés de toda la Secretaría. Más de 50 asesores cursaron el programa, que constó de un curso de aprendizaje autónomo y siete sesiones virtuales de 90 minutos.

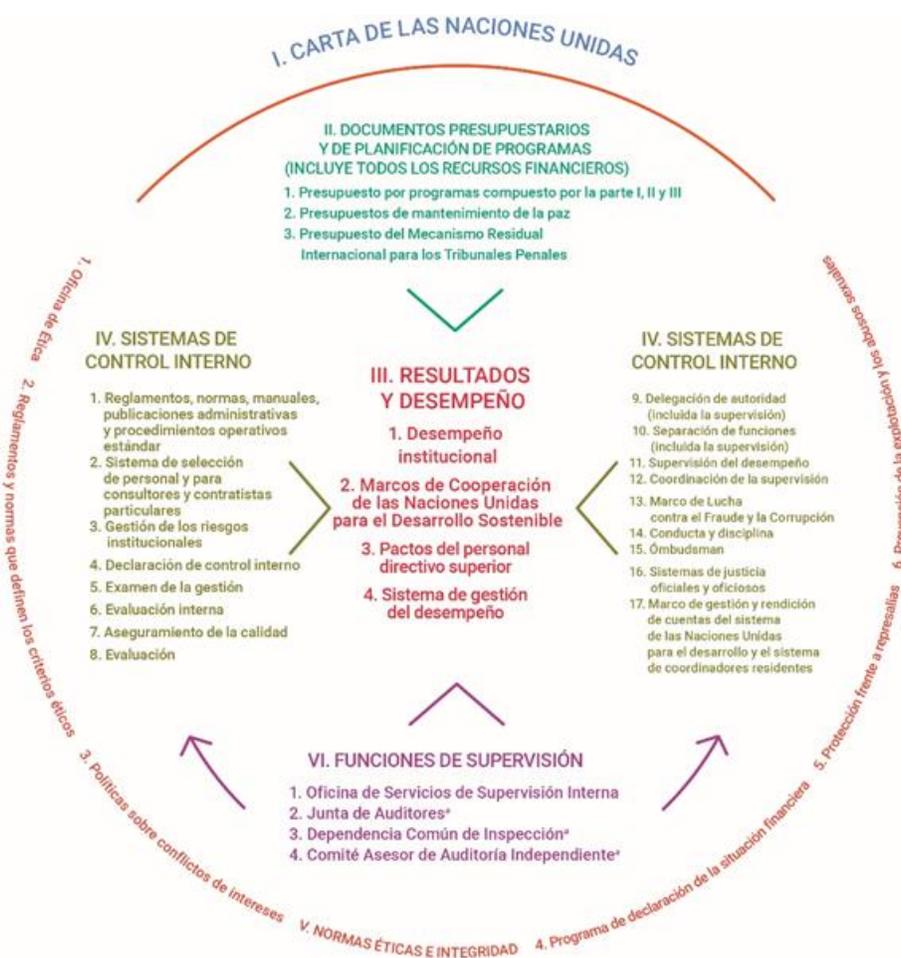
12. La Secretaría siguió analizando los datos de contratación y composición del personal para detectar y corregir posibles sesgos. También supervisó la elaboración de un informe independiente sobre anteriores casos disciplinarios y de apelación relacionados con incidentes de racismo, prejuicios raciales y discriminación racial, con el fin de detectar lagunas y desarrollar estrategias para su resolución. De esa labor

surgieron varias iniciativas dirigidas a encontrar formas de generar confianza y crear un entorno seguro para denunciar incidentes de racismo y discriminación racial; organizar sesiones de capacitación y orientación contra el racismo para jueces, investigadores, responsables de políticas de recursos humanos y miembros de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y de la Sección de Evaluación Interna y Asesoramiento del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión; y revisar las definiciones de racismo y discriminación racial actualmente utilizadas por las Naciones Unidas y otras entidades.

## B. Progresos realizados en cada componente del sistema de rendición de cuentas

Figura I

### Sistema de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas



<sup>a</sup> Órganos de supervisión externa que ofrecen servicios independientes de verificación a la Asamblea General.

13. A continuación se examinan los progresos realizados en el período que abarca el presente informe y las medidas que se prevé aplicar en el futuro para cada uno de los seis componentes del sistema de rendición de cuentas de la Secretaría señalados en la figura I.

## 1. Componente I: Carta de las Naciones Unidas

### *Progresos realizados hasta la fecha*

14. Con arreglo a las resoluciones de la Asamblea General 74/271 y 77/280, en el anexo I del presente informe se incluye un breve análisis del estado de la aplicación de las resoluciones de la Asamblea relativas a cuestiones administrativas y presupuestarias.

## 2. Componente II: documentos presupuestarios y de planificación de los programas

### *Progresos realizados hasta la fecha*

15. La planificación anual de los programas ha permitido cambiar sustancialmente la forma en que la Organización evaluaba el desempeño, al avanzar en la demostración de los resultados de manera concreta.

16. La Secretaría ha seguido esforzándose por mejorar la calidad, la claridad y la facilidad de uso del proyecto de presupuesto por programas sin mermar con ello el nivel de información facilitado a los Estados Miembros, según observó con aprecio la Asamblea General en su resolución 78/252 (párr. 16).

17. Antes de finalizar el proyecto de presupuesto por programas para 2025, la Secretaría participó con los Estados Miembros en su proceso de preparación, de conformidad con la resolución 78/244 de la Asamblea General (párr. 5). El formato de presentación del proyecto de presupuesto por programas para 2025 incorpora las orientaciones adicionales que los Estados Miembros ofrecieron durante esas consultas.

18. En el proyecto de presupuesto por programas para 2025, la Secretaría siguió mejorando la estructura y la coherencia de las estrategias de los subprogramas. Se mejoró la presentación de los entregables, recurriendo a una mayor cuantificación cuando resultaba práctico y positivo, y de los resultados, mediante unas metas de ejecución concretas y mensurables capaces de probar en mayor medida la incidencia de la labor de la Secretaría. Sobre la base de una tendencia creciente de superación de las metas previstas, los planes han sido cada vez más ambiciosos: más del 65 % de las metas cuantitativas previstas en el presupuesto por programas para 2025 aspiran a alcanzar un desempeño mayor en un 10 % o más.

19. El paso a un único ajuste de los costos del proyecto de presupuesto por programas antes del inicio de la parte principal del período de sesiones, en consonancia con las orientaciones de la Asamblea General (resolución 78/252, párrafo 24), permite a los Estados Miembros acceder antes a una información presupuestaria esencial para su proceso de decisión.

20. La Secretaría perfeccionó las herramientas para mejorar el acceso de los Estados Miembros a la información presupuestaria, en particular el portal de resultados (<https://results.un.org/ESP>), en el que los usuarios pueden consultar los resultados del proyecto de presupuesto por programas filtrándolos por entidad, ubicación geográfica, categoría y beneficiario. A fin de informar de manera más transparente sobre el desempeño real, el portal se mejoró de modo que se indicara si se habían alcanzado o superado las metas previstas o si no se habían cumplido. La Secretaría prosiguió además su colaboración temprana con los Estados Miembros antes de la parte principal del septuagésimo noveno período de sesiones a fin de facilitar su examen de la propuesta de presupuesto por programas para 2025 del Secretario General.

21. El Secretario General introdujo mejoras en el proceso de elaboración del presupuesto de las misiones políticas especiales y las misiones de mantenimiento de

la paz. La documentación presupuestaria se hizo más estratégica, centrada en los resultados y respaldada por mejores datos y mayor transparencia. Se alentó a las misiones sobre el terreno a velar por que se tuvieran en cuenta los resultados de las evaluaciones y las enseñanzas extraídas al cumplir sus mandatos. Se mejorarán los informes sobre la cultura de mejora de la eficiencia en las misiones sobre el terreno, incluida la información sobre las eficiencias logradas y las metas del próximo ejercicio presupuestario. Además, se están aplicando las recomendaciones de la Junta de Auditores que figuran en su informe (A/78/5 (Vol. II)) y se están revisando los presupuestos de mantenimiento de la paz desde un enfoque plurianual y de base cero, así como las funciones de la segunda línea de defensa para el proceso presupuestario y un mayor perfeccionamiento de la presentación del presupuesto durante el próximo ejercicio.

#### *Medidas futuras*

22. La Secretaría seguirá aplicando las decisiones derivadas de las resoluciones presupuestarias de la Asamblea General.

23. Además, la Secretaría seguirá incrementando las actividades de divulgación a los Estados Miembros ampliando la audiencia y la frecuencia de sus sesiones informativas tempranas sobre el proceso de determinación de las consecuencias para el presupuesto por programas.

### **3. Componente III: resultados y desempeño**

#### **a) Desempeño institucional: refuerzo de la aplicación de la gestión basada en los resultados**

##### *Progresos realizados hasta la fecha*

24. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión copresidió la Red de Planificación Estratégica de las Naciones Unidas, que es una red de profesionales en gestión basada en los resultados de todo el sistema de las Naciones Unidas cuyo fin es intercambiar conocimientos, y organizó su taller anual en noviembre de 2024. Además, la Secretaría ha seguido capacitando al personal en la gestión basada en los resultados mediante talleres y otras actividades. En marzo de 2024 se presentó un curso introductorio de autoaprendizaje en línea sobre gestión basada en los resultados desarrollado en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

25. En 2024, todas las entidades de la Secretaría, incluidas las misiones políticas especiales y las misiones de mantenimiento de la paz, presentaron información de seguimiento sobre la ejecución de sus planes por programas y marcos de presupuestación basada en resultados tres veces durante sus respectivos ciclos de presentación de informes.

26. En noviembre de 2024, la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes se utilizaba para gestionar 7.062 proyectos. Todas las entidades que reciben contribuciones voluntarias utilizan este sistema y cada vez más están estudiando el uso de algunas de sus funciones, en particular la posibilidad de etiquetar las iniciativas en función de la ubicación de los beneficiarios finales. El sistema se presentó a las misiones de mantenimiento de la paz durante la conferencia anual dedicada al Sistema Integral de Planificación y Evaluación del Desempeño. Los resultados de la prueba piloto del sistema realizada por la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana se comunicaron a todas las misiones. La Oficina del Asesor Especial sobre África puso a prueba el uso de la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes para ejecutar un programa financiado mediante cuotas y contribuciones

voluntarias. Los cambios introducidos en el tablero del gestor de proyectos integrado permitieron a las entidades hacer un seguimiento de los avances en la ejecución de proyectos financiados por múltiples fuentes. Las entidades aprovechan cada vez más la flexibilidad de la aplicación para diversos fines, como generar planes de trabajo de dependencias orgánicas e informes al respecto.

27. El diseño del tablero de programas avanza según lo previsto y se está trabajando para armonizar los marcos presupuestarios en la medida de lo posible en los límites de los mandatos vigentes. Se prevé que el tablero de mandos de los programas se ponga en marcha en 2025, una vez que se actualice Umoja y se dé el paso de la inteligencia institucional de Umoja a Umoja Analytics.

#### *Medidas futuras*

28. Las entidades de la Secretaría financiadas con cargo al presupuesto ordinario y los presupuestos de misiones de mantenimiento de la paz seguirán actualizando el módulo de la aplicación de gestión estratégica con información relativa al seguimiento de la ejecución de los programas.

29. A partir de los comentarios de los usuarios, se introducirán nuevas mejoras en el diseño de la aplicación de gestión estratégica, como la simplificación del sistema mediante la eliminación de pasos redundantes y la mejora de las funciones de introducción de información de seguimiento y extracción de datos.

30. La Secretaría continuará sus actividades para reforzar la gestión basada en los resultados mejorando la orientación, el apoyo específico y la formación correspondientes a partir de la experiencia adquirida y las valoraciones del personal.

### **b) Desempeño institucional: hacia una Secretaría ambientalmente sostenible**

#### *Progresos realizados hasta la fecha*

31. La Secretaría sigue haciendo lo posible por reforzar la sostenibilidad ambiental. Las emisiones totales de gases de efecto invernadero siguieron disminuyendo. En 2023, se notificó la emisión de un total de 768.084 toneladas de dióxido de carbono equivalente, lo que supone un descenso de unas 5.000 toneladas con respecto al nivel de 2022 y de 341.600 toneladas con respecto al de 2019. Además, la Secretaría siguió logrando la neutralidad climática en 2023 mediante una combinación de iniciativas de reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero. En enero de 2024, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión publicó la orientación de políticas sobre el sistema de gestión ambiental en colaboración con el Departamento de Apoyo Operacional y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) a fin de apoyar la aplicación de la política ambiental de la Secretaría de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2019/7](#)).

32. Bajo la coordinación del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, el grupo de trabajo sobre eventos sostenibles de la Secretaría, formado por expertos en la materia de las principales entidades, elaboró las directrices de la Secretaría de las Naciones Unidas para la celebración de eventos sostenibles. El Grupo Directivo sobre Gestión de la Sostenibilidad Ambiental de la Secretaría las aprobó en agosto de 2024 y, desde entonces, se han implantado en toda la Secretaría. La celebración de eventos sostenibles es un objetivo del plan de acción climática de la Secretaría y de la Estrategia de Gestión de la Sostenibilidad en el Sistema de las Naciones Unidas 2020-2030, que está en su primera fase (sostenibilidad ambiental en el ámbito de la gestión). Aplicar estas orientaciones no es obligatorio, pero se alienta a las entidades de la Secretaría a que las utilicen para planificar y organizar reuniones y eventos que sean lo más sostenibles posible en cada contexto particular. Tanto las

orientaciones sobre la política del sistema de gestión ambiental como las orientaciones sobre eventos sostenibles se revisarán y actualizarán periódicamente atendiendo a las mejores prácticas y a la experiencia adquirida.

33. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra siguió aplicando su sistema de gestión ambiental y estableció un grupo directivo local que supervisa los avances y elabora planes de acción. Prosiguieron las obras del nuevo centro de energía, que permitirá calentar y refrigerar el Palacio de las Naciones con fuentes renovables en lugar de combustibles fósiles. La refrigeración con agua de lagos locales entró en funcionamiento en 2024. También se siguió trabajando en sistemas de recuperación de energía para utilizar el calor del sistema de refrigeración de la cafetería a fin de precalentar el agua caliente de uso doméstico. La Oficina realizó un inventario de la diversidad biológica del Parque de Ariana para elaborar un plan de biodiversidad.

34. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi concluyó satisfactoriamente la primera auditoría de vigilancia para la certificación 14001:2015 de la Organización Internacional de Normalización (ISO). En 2024 se realizaron campañas de divulgación, como la colocación de paneles informativos en varios lugares del complejo de Gigiri para concienciar al personal y a los visitantes acerca del entorno natural de este complejo de 140 acres, y el desarrollo de un curso de formación sobre concienciación ambiental para el personal, que está previsto impartir a finales de 2024.

35. La Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito se han mostrado plenamente comprometidas con la fase I de la Estrategia de Gestión de la Sostenibilidad en el Sistema de las Naciones Unidas al instituir un sistema de gestión medioambiental destinado a integrar la sostenibilidad en sus principales prácticas operativas y de gestión. En 2024, un grupo de trabajo entre divisiones trabajó en la elaboración de un plan de acción del sistema de gestión ambiental centrado en el desarrollo de la estructura de gobernanza ambiental y las prácticas de gestión. Se han priorizado ámbitos operativos esenciales como los viajes, los servicios de eventos, el control de desechos, las adquisiciones y la colaboración con otras organizaciones con sede en Viena para la gestión de instalaciones, debido a su importante impacto ambiental. El sistema de gestión ambiental abarcará inicialmente las operaciones en Viena y se extenderá al terreno en etapas posteriores. Este enfoque escalonado permite una aplicación manejable que posibilita aprender y realizar ajustes conforme evoluciona el sistema.

36. En 2024, la Comisión Económica para África (CEPA) mejoró su sistema de gestión ambiental, que cumple los criterios del sistema de gestión ambiental en el marco de la iniciativa “Greening the Blue” a nivel de todo el sistema. En 2024 se terminó el proyecto de reconstrucción del Palacio de África, con lo que logró cumplir plenamente su plan de gestión medioambiental. Además, la CEPA mejoró su capacidad de respuesta ante emergencias ambientales gracias a la instalación de kits de derrames de hasta 100 litros. En algunas zonas se instalaron paneles solares y lámparas led. La Dependencia de Imprenta y de Publicaciones de la CEPA logró mantener su certificación ISO 14001:2015.

37. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) elaboró un plan de gestión del agua para reducir su consumo en el recinto de Santiago. Se desarrollaron una serie de proyectos centrados en reducir el consumo hídrico mediante la recogida de agua de lluvia, el reciclaje de aguas grises y sistemas de riego eficientes. Además, se hizo un seguimiento y mantenimiento periódicos de los sistemas de agua para garantizar un rendimiento óptimo. Alrededor del 71 % de las obras de construcción del primer edificio de energía neta nula de Santiago se completaron en 2024. Se está desarrollando la política ambiental local para orientar una gestión ambiental eficaz.

38. La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) aplicó una serie de medidas de reducción del consumo energético, como la instalación de un sistema solar fotovoltaico con unos 700 paneles de última tecnología, luces de bajo consumo y estaciones de recarga de vehículos eléctricos en las plantas de aparcamiento; la sustitución del sistema de refrigeración existente por la última tecnología en refrigeración; y la adquisición de un generador más pequeño para utilizarlo fuera del horario laboral.

39. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) puso en marcha planes específicos de gestión ambiental en todas sus oficinas de la región mediante planes de acción centrados en la eficiencia energética, el reciclaje y las reuniones sostenibles, cuyos avances se detallan en su informe anual de sostenibilidad ambiental. Entre los principales logros de la organización cabe citar la obtención del 100 % de la electricidad a partir de fuentes renovables y el reciclaje del 51 % de los residuos de las oficinas y de casi el 70 % de los desechos de las principales obras de renovación, al tiempo que se sigue optimizando el consumo de energía en su sede de Bangkok.

40. El PNUMA está elaborando directrices para las reuniones virtuales e híbridas a fin de reducir las emisiones de carbono. Incorporarán las orientaciones de la Secretaría de las Naciones Unidas para la celebración de eventos sostenibles y se publicarán antes de diciembre de 2024. Los consultorios de las Naciones Unidas sobre sostenibilidad que se celebran cada trimestre en Nairobi siguen permitiendo que varios organismos de las Naciones Unidas participen en la mejora de la sostenibilidad ambiental dentro del complejo de Nairobi. La aplicación EnviroData se puso en marcha en abril de 2024 y se utilizó fructíferamente para informar de los inventarios ambientales que el PNUMA realizó en 2023.

41. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la Secretaría está elaborando una estrategia de gestión ambiental. En el marco de esta estrategia se desarrolló una herramienta interna de inventario ambiental para facilitar la recopilación de datos sobre consumo de energía, desechos, agua e información sobre la flota. La Oficina informó sobre su primer inventario medioambiental en 2024, que abarcaba 98 oficinas sobre el terreno en 39 países. Los datos recogidos se utilizaron para crear un tablero ambiental interno que permite un análisis más detallado, facultando a los altos directivos de la Oficina para tomar decisiones informadas sobre cómo reducir su impacto ambiental, por ejemplo empleando energías renovables y reduciendo la contaminación atmosférica.

42. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) renovó su compromiso de promover el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible con el establecimiento de un plan de acción renovado de eficacia institucional sobre la profundización de la gestión sostenible del medio ambiente para 2024-2027. El plan de acción entraña el compromiso de desarrollar y aplicar un sistema de gestión ambiental del ACNUDH. El ACNUDH también extendió a 37 ubicaciones la recopilación de datos reales sobre la huella de carbono de las presencias sobre el terreno, reforzó su colaboración con las contrapartes, invirtió en proyectos locales sostenibles en las ubicaciones sobre el terreno, llevó a cabo iniciativas de concienciación del personal y amplió la red interna de puntos focales sostenibles en las ubicaciones sobre el terreno.

43. Tras celebrar consultas, el Departamento de Apoyo Operacional está avanzando en la aplicación del documento *El Camino por Delante: Estrategia Ambiental para las Operaciones de Paz (2023-2030)* en los tres temas clave de responsabilidad, ambición y legado. Partiendo de un proyecto piloto emprendido en 2023, las operaciones de mantenimiento de la paz incluirán metas de ejecución para cada uno de estos temas en las futuras solicitudes presupuestarias.

*Medidas futuras*

44. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra espera finalizar las obras del centro de energía para que el Palacio de las Naciones pueda calentarse principalmente con fuentes de energía renovables a partir de 2025. Se seguirá trabajando en los sistemas de recuperación de energía. Seguirá aplicándose el sistema de gestión ambiental con la elaboración de planes de acción para los tres principales ámbitos de impacto ambiental (energía, residuos y biodiversidad). El plan de biodiversidad se centrará en ampliar el potencial ecológico del Parque de Ariana, crear un ecosistema acuático en torno a la Esfera celeste (financiado mediante una donación externa) y reducir la incidencia del servicio de comedores del Palacio de las Naciones en la diversidad biológica mundial.

45. Está previsto que el primer edificio de oficinas de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi capaz de un consumo neto nulo de energía, que estará equipado con paneles solares dimensionados para generar, como mínimo, el equivalente a la energía total consumida por el edificio a lo largo del año, esté terminado a principios de 2025. Se iniciarán las obras de concepción e instalación de un nuevo sistema solar fotovoltaico a fin de ampliar los objetivos de consumo de energía neta cero en el complejo de Gigiri mediante la readaptación de los edificios existentes de las sedes del PNUMA y del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat). En el marco de la estrategia de reforestación de la Oficina, se continuará restaurando, en la medida de lo posible, el entorno original de bosque seco de montaña mediante la plantación de árboles autóctonos que favorezcan la diversidad biológica. Hasta la fecha se han plantado 2.500 de los 3.000 árboles previstos. La estrategia de reforestación de la Oficina favorece la creación de espacios verdes agradables para el personal y los visitantes.

46. El PNUMA fijará metas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por viajes aéreos, con arreglo al Acuerdo de París y al plan de acción climática de la Secretaría de las Naciones Unidas. Para seguir mejorando su sistema de gestión ambiental, el Programa ayudará a las secretarías de los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente a reforzar sus iniciativas de sostenibilidad y a elaborar planes de acción. Además, el PNUMA establecerá un mecanismo de subvenciones que facilite la aplicación de planes de acción en sus lugares de destino con el fin de reducir el impacto ambiental de las operaciones de oficina.

47. La CEPA tiene previsto lograr el cumplimiento de la norma ISO 14001:2015 e instalar sistemas solares en sus oficinas subregionales, empezando por la Oficina Subregional para África Meridional.

48. La CEPAL continuará trabajando en una propuesta para implantar la gestión ambiental y de residuos en sus oficinas subregionales de México y Trinidad y Tabago.

49. La CESPAP tiene previsto mejorar la generación solar *in situ* y ampliar las estaciones de recarga de vehículos eléctricos para el personal al tiempo que amplía progresivamente su sistema de gestión ambiental allende las instalaciones y las operaciones para incluir su labor programática de aquí a 2026.

50. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios tiene previsto ampliar la capacitación en gestión ambiental de sus empleados y la formación en inventarios ambientales de sus puntos focales para cuestiones ambientales, en ambos casos con el fin de dotar al personal de los conocimientos y competencias necesarios para gestionar y reducir el impacto ambiental de la Organización, centrándose en el cumplimiento de la normativa, las prácticas sostenibles, la gestión de riesgos y la aplicación de sistemas de gestión ambiental.

51. EL ACNUDH seguirá aplicando su plan de acción en eficacia institucional dedicado a profundizar la gestión ambiental sostenible.

**c) Desempeño institucional y análisis de datos**

*Progresos realizados hasta la fecha*

52. Los modelos de datos de inteligencia institucional de las Naciones Unidas siguen aprovechándose para perfeccionar el tablero de gestión y agregarle nuevas funciones, como las mejoras logradas al integrar el modelo de datos sobre desempeño y el modelo de datos sobre dotación de personal. Se han introducido mejoras en estos dos ámbitos, con lo que se ofrece a los usuarios puntos de referencia adicionales y una mayor granularidad en apoyo de la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la gestión de programas. También se están introduciendo mejoras en el portal sobre la fuerza de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas para los Estados Miembros. Esas mejoras se basan en la puesta en marcha del portal, que proporciona información actualizada sobre el personal y datos demográficos, así como sinopsis mensuales que facilitan el análisis de tendencias y permiten visualizar el estado de representación geográfica de los Estados Miembros mediante diversos gráficos y datos tabulados. Las mejoras se centran en aportar puntos de referencia adicionales del informe sobre la composición del personal, el programa para jóvenes profesionales y la descripción volumétrica del sistema de las Naciones Unidas, entre otros.

*Medidas futuras*

53. Está previsto incorporar al tablero de gestión otras mejoras que permitan visualizar las distintas fases del calendario de contratación.

54. Se sigue trabajando en la concepción y ejecución del prototipo de la versión 2.0 del tablero de gestión, para lo que se está estudiando el potencial del entorno en la nube de Umoja Analytics con miras a una nueva solución institucional.

55. Está previsto publicar las mejoras de la fase 2 del portal para los Estados Miembros en 2025.

**d) Gestión del desempeño**

*i) Pactos del personal directivo superior*

*Progresos realizados hasta la fecha*

56. La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales prestó apoyo a 81 miembros del personal directivo superior a lo largo del proceso de los pactos anuales, desde su establecimiento hasta su evaluación. Los pactos se publican en iSeek. Gracias a un conjunto estable de indicadores del desempeño, que ahora incluyen los resultados presentados en Umoja tras un proyecto piloto satisfactorio, se sigue mejorando las posibilidades de análisis de tendencias.

57. El Secretario General sigue integrando la presentación puntual de documentos en el pacto, como se muestra en el cuadro 1.

**Cuadro 1**  
**Manuscritos presentados durante el período 2019-2023**

<i>Año</i>	<i>Manuscritos presentados en plena conformidad</i>	<i>Manuscritos no presentados en plena conformidad</i>	<i>Porcentaje de manuscritos presentados en plena conformidad</i>
2019	1 124	72	94,0
2020	881	78	91,9
2021	920	68	93,1
2022	1 175	65	94,8
2023	1 890	173	91,6

*Medidas futuras*

58. A partir de 2025, la prioridad será seguir reforzando el análisis presentado al Secretario General por conducto de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas.

ii) *Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional*

*Progresos realizados hasta la fecha*

59. El ágil planteamiento de gestión del desempeño ha seguido evolucionando para mantener su eficacia. Se publicaron una revisión de la instrucción administrativa sobre el Sistema de Gestión y Perfeccionamiento de la Actuación Profesional (ST/AI/2021/4/Rev.1) y el nuevo boletín del Secretario General sobre el Marco de Valores y Comportamientos (ST/SGB/2024/4) para seguir apoyando el sistema de gestión del desempeño. En la revisión se introducen los cambios necesarios, como la implantación de los valores y comportamientos en el proceso de gestión del desempeño, y se aporta claridad en ámbitos como la detección y el tratamiento de las deficiencias y el desempeño insatisfactorio. También refuerza la coherencia y la rendición de cuentas en la retención de incrementos de escalón del personal que recibe calificaciones de “cumple parcialmente” o “no cumple” las expectativas.

60. La Oficina de Recursos Humanos prosiguió la evaluación de los primeros y segundos superiores jerárquicos mediante el índice de gestión del desempeño del ciclo 2023/24, que mostraron un desempeño satisfactorio de esos funcionarios: los directivos evaluados obtuvieron una calificación media de 3,51 en una escala de 4 puntos y una puntuación media de 3,42 en las autoevaluaciones. Las puntuaciones más altas en los dos últimos ciclos se dieron en el trato al personal con dignidad y respeto, mientras que las más bajas correspondieron al reconocimiento de los errores inherentes a la innovación. Estas y otras conclusiones se están triangulando con otros datos y se incorporarán como enseñanzas extraídas a diversos procesos de recursos humanos, como la gestión del desempeño, el liderazgo y el desarrollo, y el aprendizaje.

61. Por conducto de la División de Servicios de Recursos Humanos, el Departamento de Apoyo Operacional sigue prestando apoyo específico a las entidades clientes en la aplicación del marco de gestión de la actuación profesional. Además de brindar orientación sobre casos concretos, incluidos los de gran complejidad, la División realiza con regularidad actividades de capacitación para el personal de recursos humanos sobre todos los aspectos de la gestión del desempeño y también ha organizado dos cursos de formación de formadores en los que se certificó a un total de 47 profesionales de recursos humanos de 32 entidades de la Secretaría para que pudieran capacitar a sus entidades en la gestión del desempeño y en la forma de tratar

los casos de desempeño insatisfactorio. El planteamiento ágil de gestión del desempeño ha recibido valoraciones positivas de las entidades y el personal.

*Medidas futuras*

62. La política revisada se está divulgando mediante programas de difusión mundial, artículos de iSeek y exposiciones informativas para profesionales de recursos humanos; se están impartiendo talleres sobre cómo plasmar los valores y comportamientos en los planes de trabajo. Además de las actividades de concienciación, la Secretaría se centrará en orientar al personal y a los directivos en la aplicación de medidas e intervenciones oportunas. A través de los videos y el conjunto de herramientas con instrucciones paso a paso presentados por la Oficina de Recursos Humanos se guiará al personal para que incorpore en las deliberaciones sobre los distintos planes de trabajo los valores y comportamientos asociados a la consecución de los objetivos establecidos en esos planes.

**4. Componente IV: sistemas de control interno**

63. El marco de control interno de la Secretaría se organiza utilizando el modelo de las tres líneas que aprobaron en 2014 la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, un modelo de aseguramiento combinado que describe la forma en que el marco de control mitiga el riesgo operando en tres niveles.

a) La primera línea de defensa son los controles que realizan las entidades de la Secretaría en sus operaciones cotidianas;

b) La segunda línea de defensa son los controles aplicados por las funciones de apoyo a las actividades, principalmente en las entidades de la Sede;

c) La tercera línea de defensa es la garantía independiente que proporciona la OSSI.

64. En el componente IV del sistema de rendición de cuentas se prevén algunas de las medidas para reforzar la segunda línea de defensa. Según el Instituto de Auditores Internos, la función de la segunda línea es proporcionar las políticas, los marcos, los instrumentos, las técnicas y el apoyo necesarios para que la primera línea (las entidades clientes) pueda gestionar el riesgo y el cumplimiento, realizar un seguimiento a fin de juzgar la eficacia con que lo hacen los clientes y ayudar a garantizar la coherencia de las definiciones y la medición del riesgo en toda la Organización.

65. Las funciones de segunda línea se reparten entre las entidades de la Sede en función del ámbito de riesgo, del proceso o de la política abordados por los controles internos y se tienen en cuenta el presupuesto y las finanzas, los recursos humanos, la gestión de la cadena de suministro, la gestión de riesgos, la supervisión del desempeño institucional y la seguridad y protección de los recursos humanos, físicos e informativos de la Organización.

**a) Reglamentos, normas, manuales, publicaciones administrativas y procedimientos operativos estándar**

*Progresos realizados hasta la fecha*

66. La Secretaría ha seguido actualizando el Portal de Políticas (<https://policy.un.org/es>) y el Knowledge Gateway, que sirven de repositorio del conjunto de las políticas y orientaciones operacionales de la Organización.

*Medidas futuras*

67. Además de un ejercicio anual de establecimiento de prioridades entre las políticas de recursos humanos, emprendido en consulta con la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión, y de exámenes específicos según las necesidades, la Oficina de Recursos Humanos seguirá trabajando en la simplificación de las políticas con el objetivo de hacerlas más accesibles y fáciles de entender por los administradores y los funcionarios.

68. El Departamento de Apoyo Operacional también seguirá trabajando en mejorar los procesos e innovar en el proceso de contratación y elaboración de listas de candidatos, centrándose en combatir los sesgos, perfeccionar el proceso de evaluación de candidatos y reformar la elaboración y gestión de listas de candidatos. Además, el Departamento sigue esforzándose por simplificar el proceso de separación del servicio, en particular mediante la elaboración de una encuesta normalizada de fin de servicio.

**b) Encuestas sobre la implicación del personal y capacitación***i) Encuestas sobre la implicación del personal**Progresos realizados hasta la fecha*

69. La encuesta sobre la implicación del personal de toda la Secretaría correspondiente a 2023 experimentó retrasos debido a las limitaciones de recursos derivadas de la situación financiera, la necesidad de introducir cambios en la herramienta de encuesta utilizada por el nuevo proveedor externo, particularmente para reforzar la protección de datos, y la publicación de la encuesta en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Empezó a realizarse en octubre de 2024 y se prevé que los resultados puedan conocerse a principios de 2025. La Oficina de Recursos Humanos apoyará a las entidades en la adopción de medidas correctoras de las deficiencias detectadas gracias a la encuesta.

*Medidas futuras*

70. Una vez que se conozcan los resultados de la encuesta sobre la implicación del personal de la Secretaría correspondiente a 2024, las entidades los analizarán y los comunicarán al personal, y elaborarán planes de acción para abordar los ámbitos de oportunidad en sus entidades. A nivel de toda la Secretaría, la encuesta también aportará información sobre problemas sistémicos que afectan a todo el personal de la Organización.

*ii) Capacitación**Progresos realizados hasta la fecha*

71. El Departamento de Apoyo Operacional sigue colaborando con diversos responsables institucionales para apoyar la expansión y el alcance de los programas de formación operacional. La metodología didáctica varía en función del objetivo, la materia o los destinatarios de los cursos, pero el énfasis se está desplazando ahora hacia la medición de la incidencia del aprendizaje. En 2024 se prevé presentar un conjunto de herramientas y metodologías prácticas para ayudar a evaluar la repercusión de las distintas iniciativas de aprendizaje y determinar si han cumplido sus objetivos específicos. El Departamento colabora con responsables institucionales y gestores del aprendizaje en la aplicación del marco de incidencia del aprendizaje de la Secretaría a fin de evaluar mejor los programas de capacitación.

72. En el marco de las iniciativas de fomento del multilingüismo, se siguió impartiendo al personal, los delegados y los miembros con derecho a ello de los

organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas formación lingüística y de comunicación en los seis idiomas oficiales, con clases presenciales, híbridas o en línea, o en modalidad totalmente autodidacta. El Marco de las Naciones Unidas para los Idiomas, aprobado recientemente, promueve normas concertadas y una formación lingüística sistemática en todos los idiomas y ubicaciones de la Secretaría.

73. Durante el período que abarca el informe, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión aplicó fórmulas innovadoras de capacitación para el personal de la Secretaría. En abril de 2024 se puso en marcha un nuevo itinerario de aprendizaje electrónico sobre gestión y análisis de datos. Además, el Departamento empezará a ofertar a finales de 2024 el programa de certificación profesional en análisis de datos de las Naciones Unidas, que cuenta con un plan de estudios mixto sobre análisis descriptivo y predictivo en el contexto de las Naciones Unidas.

74. En 2024, una evaluación externa de los programas de aprendizaje obligatorio puso de relieve varios puntos fuertes en lo que a la adecuación a las políticas institucionales y la pertinencia de los temas se refiere. Al mismo tiempo, se recomendaron cuatro mejoras: centralizar la gestión de los programas, armonizar los cursos, establecer un mecanismo de retroalimentación y desplegar actualizaciones técnicas selectivas. Estas recomendaciones están en vías de aplicación, incluidas las mejoras de accesibilidad para miembros del personal con discapacidad.

75. Hace mucho tiempo que Secretaría es consciente de que hace falta un sistema moderno de gestión del aprendizaje común a toda la Organización. Tras culminar a principios de 2024 la fase de concepción y un proyecto piloto en el que participaron 19 entidades, se ha aprobado un nuevo sistema institucional de gestión del aprendizaje, que empezará a utilizarse a principios de 2026. El objetivo del sistema es facilitar la accesibilidad y la elaboración de contenidos de aprendizaje, la creación, impartición y seguimiento del aprendizaje, y la integración de los recursos de aprendizaje en toda la Secretaría.

#### *Medidas futuras*

76. Se estudiarán protocolos de acceso para impartir formación al personal entrante y al personal uniformado desplegado antes de que asuman sus funciones y responsabilidades en sus respectivos lugares de destino, misiones y oficinas. El Departamento de Apoyo Operacional seguirá trabajando para ofrecer mayor número de cursos en línea en múltiples idiomas.

77. La primera iteración de un programa de formación para futuros Jefes/Directores de Apoyo a la Misión, Directores Adjuntos de Apoyo a la Misión, jefes de administración o personal que desempeñe funciones similares de administración o apoyo de alto nivel, en particular en misiones sobre el terreno, se impartirá en 2025, con vistas a institucionalizarlo en 2026.

### **c) Auditoría de la delegación de autoridad**

#### *Progresos realizados hasta la fecha*

78. El marco de delegación de autoridad está siguiendo un proceso de mejoras controladas y continuas junto con las actividades habituales para garantizar que se avanza ajustándose a los recursos existentes. La Junta de Auditores reconoce los avances realizados y ha archivado 11 de las 18 recomendaciones de la auditoría.

79. En respuesta a las recomendaciones de la Junta, se terminó la revisión inicial de los indicadores clave del desempeño de la delegación de autoridad y se incrementaron las actividades específicas de seguimiento y divulgación. Por ejemplo, el mecanismo

piloto de respuesta para determinar, comunicar, apoyar y confirmar que se han tomado medidas en la primera o segunda líneas de defensa se llevó a cabo en relación con la notificación de excepciones en materia de recursos humanos, las funciones de Umoja que requieren autoridad y los resultados de la política de compra anticipada de pasajes aéreos. Los resultados están contribuyendo a mejorar la primera y segunda líneas de defensa del siguiente modo:

a) En la primera línea: la mejor comprensión de la política y los procedimientos por las entidades ya se está traduciendo en una evolución positiva de los resultados en algunos ámbitos;

b) En la segunda línea: el aprendizaje generado por los proyectos piloto está mejorando la orientación en el abordaje de problemas comunes y está poniendo de relieve oportunidades para mejorar las políticas o los procesos institucionales.

80. La revisión del boletín del Secretario General sobre la delegación de autoridad y los instrumentos de delegación se encuentra en la fase final de revisión. La versión del portal de delegación de autoridad con la mejora correspondiente se está poniendo a prueba con el propósito de convertir el portal en una herramienta más ágil que facilite futuros ajustes.

81. Las entidades siguen teniendo acceso a información sobre desempeño en tiempo real a través del área mejorada de seguimiento de los indicadores de rendición de cuentas del tablero de gestión y se envía una actualización trimestral del contexto del momento a todos los jefes o jefas de entidad.

82. La función del Departamento de Apoyo Operacional, que forma parte de la segunda línea de defensa en materia de recursos humanos, consiste en apoyar a las entidades que lo soliciten en el ejercicio de todas las facultades delegadas de recursos humanos y en la adopción de las decisiones resultantes mediante asesoramiento, orientación y creación de capacidad, en particular en los ámbitos de la contratación, las prestaciones y los derechos, el personal que no es de plantilla, los recortes de personal, el apoyo en situaciones de crisis y otras cuestiones de recursos humanos.

#### *Medidas futuras*

83. Entre las medidas que se adoptarán en 2025 y en años siguientes figuran:

a) Apoyar a las entidades clientes durante la implantación del marco normativo revisado de la delegación de autoridad y del portal mejorado;

b) Seguir mejorando el marco de supervisión de la delegación de autoridad al dar el paso a Umoja Analytics según lo previsto y aplicar las recomendaciones de la Junta de Auditores;

c) Mejorar la capacidad de supervisión de la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales y determinar otros ámbitos de interés para ayudar a las entidades a mejorar su desempeño atendiendo al marco de supervisión de la delegación de autoridad.

#### **d) Sistema de gestión de los riesgos institucionales**

##### *Progresos realizados hasta la fecha*

84. Después de que el Comité de Gestión aprobara en noviembre de 2023 el registro de riesgos de toda la Secretaría y de que se identificaran 14 riesgos críticos, la implantación de la gestión de los riesgos institucionales siguió avanzando en toda la Secretaría y en las entidades. Los 14 riesgos críticos hicieron que los propietarios del riesgo institucional tuvieran que elaborar planes de tratamiento y respuesta a los riesgos. Se constituyeron los correspondientes grupos de trabajo sobre tratamiento de

riesgos para desarrollar las medidas de mitigación de riesgos, que el Comité de Gestión aprobó en julio de 2024.

85. En cuanto a las entidades, las 57 seleccionadas inicialmente atendiendo a su función, tamaño, mandatos, presencia geográfica y posible exposición al riesgo terminaron de elaborar o revisar satisfactoriamente sus evaluaciones de riesgos con el apoyo de una gobernanza del riesgo local específica. Además de esas 57 entidades, otras 7 han terminado sus evaluaciones de riesgos.

86. Para apoyar el proceso de implantación, la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales organizó un taller de capacitación para entidades ubicadas en la Sede y en oficinas fuera de la Sede. Más de 190 profesionales y oficiales de gestión de riesgos de toda la Organización asistieron al taller e intercambiaron mejores prácticas para reforzar la evaluación de riesgos en las entidades. El taller, que comprendió sesiones con presentaciones de líderes del sector sobre inteligencia artificial y los riesgos conexos, así como sobre riesgos geopolíticos, se impartió a través de Internet a todas las misiones sobre el terreno. Además, la Sección de Gestión de los Riesgos Institucionales realizó siete visitas sobre el terreno<sup>2</sup> para ayudar a las entidades de la Secretaría a realizar y actualizar sus evaluaciones de riesgos.

87. La solución Umoja de gestión de los riesgos institucionales para las 57 entidades seleccionadas inicialmente prosigue su despliegue en toda la Organización. Durante la migración de los registros de riesgos de las entidades a la plataforma Umoja, se están tomando medidas para asegurar la calidad e integridad de los datos y garantizar que los controles internos consignados en los registros de riesgos se ajusten al marco de control interno de la Organización. Se espera que la mayoría de los registros de riesgos de las entidades se hayan migrado a la plataforma Umoja para finales de 2024.

#### *Medidas futuras*

88. Para 2025 se prevén, entre otras, las siguientes medidas:

a) En la Secretaría, los propietarios del riesgo institucional vigilarán la aplicación de los planes de tratamiento y respuesta correspondientes, velando por que las medidas mitiguen eficazmente los riesgos de que se trate y se apliquen en los plazos acordados, e informarán periódicamente al Comité de Dirección y a su Grupo Especial de Trabajo sobre gestión de los riesgos institucionales;

b) En las entidades, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión seguirá trabajando con los equipos directivos superiores y los puntos focales de gestión de los riesgos institucionales para reforzar el proceso y la gobernanza del riesgo en todas las entidades que hayan implantado el marco de gestión de los riesgos institucionales, mediante asesoramiento continuo, sesiones presenciales y a distancia de formación y desarrollo de la capacidad y visitas sobre el terreno. Se procurará elaborar planes detallados de tratamiento de los riesgos y medidas correctivas para gestionar activamente los riesgos críticos que se detecten.

---

<sup>2</sup> A la Comisión Económica para África, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia, la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia, la Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo.

**e) Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción**

*Progresos realizados hasta la fecha*

89. En el marco de la elaboración de los planes de tratamiento y respuesta de toda la Secretaría para los riesgos, los propietarios del riesgo institucional han determinado varios ámbitos de actuación para mitigar los riesgos críticos de fraude y corrupción señalados en la evaluación de riesgos de toda la Secretaría, a saber: a) cultura institucional; b) ciberseguridad; c) asociados en la ejecución; d) robo de combustible, raciones y existencias; y e) fraude en las adquisiciones.

90. El manual de sensibilización sobre el fraude y la corrupción (*Fraud and Corruption Awareness: A Handbook for Staff*) está disponible en inglés y francés. El borrador definitivo de la versión en español se está revisando actualmente para publicarlo en 2025.

*Medidas futuras*

91. Para 2025 se prevé, entre otras medidas, que los propietarios del riesgo vigilen los riesgos críticos de fraude y corrupción con apoyo de los grupos de trabajo de tratamiento de riesgos y respuesta y mediante la aplicación de los planes de tratamiento y respuesta acordados y la presentación de informes periódicos al Comité de Dirección y a su Grupo Especial de Trabajo sobre gestión de los riesgos institucionales.

**f) Declaración de control interno**

*Progresos realizados hasta la fecha*

92. La Secretaría se ha comprometido a seguir reforzando su marco de control interno. El proceso de la preparación de la declaración de control interno permite la evaluación continua de la eficacia del entorno de control de la Secretaría, al formalizar los controles existentes, señalar las deficiencias de control y establecer planes correctivos.

93. La declaración de control interno contribuye al fortalecimiento de la rendición de cuentas sobre los resultados y garantiza el marco de delegación de autoridad mediante la evaluación de los controles a nivel de entidad y de proceso.

94. Conforme a la práctica establecida, la declaración de control interno correspondiente a las operaciones de 2023 se elaboró sobre la base de: a) los resultados de un cuestionario de autoevaluación y una declaración de garantía presentados por los jefes de cada entidad; b) el análisis de los indicadores clave del desempeño pertinentes; y c) las recomendaciones de los órganos de supervisión internos y externos. La declaración firmada por el Secretario General puede consultarse en los seis idiomas oficiales en <https://reform.un.org/es>. Globalmente, la declaración ofrece garantías razonables de que la Secretaría aplica un sistema eficaz de control interno. Al igual que en años anteriores, aunque en 2023 no se detectaron problemas importantes de control interno, se reconocieron ocho ámbitos que podían reforzarse. Esos ámbitos susceptibles de refuerzo se han arrastrado de la declaración sobre el control interno correspondiente a las operaciones de 2022, a pesar de los progresos realizados, y seguirán siendo objeto de seguimiento.

95. En el cuadro 2 se sintetiza la situación en la que están esos ámbitos y se informa de las medidas adoptadas para resolver los problemas detectados (véanse los puntos 1 a 8 del cuadro). Conforme a la práctica establecida, se pidió a las entidades que supervisarán los indicadores clave del desempeño y que desarrollaran y aplicaran

medidas para reforzar los procesos pertinentes a fin de reforzar los ámbitos que necesitan mejorarse.

## Cuadro 2

**Resumen de las cuestiones de control interno señaladas en la declaración de control interno relativa a las operaciones de 2023**

<i>Cuestiones de control interno señaladas</i>	<i>Declaración de situación de control interno</i>	<i>Acciones y medidas para abordar las cuestiones de control interno señaladas</i>
1. La implementación de los procesos de gestión de bienes, en concreto el largo proceso de enajenación de bienes y la gran cantidad de bienes no utilizados	Abierta desde 2020	Mejora de los mecanismos y herramientas de supervisión a través de los marcos de gestión de activos y de la cadena de suministro para facilitar la detección temprana de deficiencias y la pronta adopción de medidas correctivas por las entidades
2. El cumplimiento de la política de compra anticipada de pasajes	Abierta desde 2020	Recordar con frecuencia a las entidades su responsabilidad de autocontrol tableros institucionales. Se ayudó a las entidades piloto a encontrar posibilidades de mejorar su desempeño
3. La implementación de los procesos de recursos humanos relacionados con la adquisición de talentos	Abierta desde 2020	Mejorar el informe sobre el calendario de contratación en el tablero de gestión para mostrar el estado granular en varias etapas clave que permitan un seguimiento eficaz
4. La aplicación de los diez principios sobre protección y privacidad de los datos personales, aprobados por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión en 2018	Abierta desde 2020	El boletín del Secretario General sobre la política de protección y privacidad de los datos de la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/SGB/2024/3) se publicó en el primer trimestre de 2024. Cabe recordar que, en sus resoluciones <a href="#">78/254</a> A a C, la Asamblea General aprobó crear la Oficina de Protección y Privacidad de los Datos para que dirigiera las iniciativas de la Organización en ese ámbito. Actualmente se está trabajando para que la Oficina sea operativa
5. Seguimiento de la ejecución de los programas y los proyectos	Abierta desde 2021	Mejorar el tablero integrado de gestión de proyectos para ofrecer una visión global de la ejecución de los proyectos por fuente de financiación. La revisión de la instrucción administrativa sobre evaluación en la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/AI/2021/3) se encuentra actualmente en la fase final de revisión.

<i>Cuestiones de control interno señaladas</i>	<i>Declaración de situación de control interno</i>	<i>Acciones y medidas para abordar las cuestiones de control interno señaladas</i>
6. Gestión de la conducta y la disciplina en el lugar de trabajo	Abierta desde 2021	Siguen realizándose actividades de fomento de la capacidad para los equipos de conducta y disciplina y se está concienciando acerca del fraude y la corrupción mediante la difusión del manual
7. Ciberseguridad	Abierta desde 2021	La Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones sigue aplicando mejoras en la medida de lo posible, centrándose en atender las necesidades más urgentes en los límites de la capacidad disponible. Las propuestas de tratamiento de los riesgos de ciberseguridad que se plantean a la Secretaría se examinarán en el contexto del proyecto de presupuesto por programas
8. Aplicación de las recomendaciones de la OSSI	Abierta desde 2022	Seguimiento constante con el sistema de seguimiento de recomendaciones de la OSSI, que proporciona a las entidades una plataforma en línea que funciona las 24 horas para supervisar y actualizar las recomendaciones

96. Se organizaron talleres específicos con las entidades para brindar la oportunidad de compartir experiencias y enseñanzas, garantizar una evaluación coherente de los controles internos en todas las entidades, seguir mejorando el ejercicio efectivo de la autoridad delegada y proporcionar orientación adicional sobre la integración de los controles internos y la gestión de riesgos. Además, en la conferencia híbrida de 2024 de los oficiales jefe de finanzas y presupuesto de todo el sistema de las Naciones Unidas, se hizo una presentación para reforzar aún más el ejercicio general, que condujo a la publicación de la declaración de control interno.

97. Como en años anteriores, prosiguió la labor de perfeccionamiento de los controles internos ya documentados, en un esfuerzo por centrarse más en la evaluación de los controles internos clave. Prosiguió la armonización de los controles internos con los registros de riesgos para garantizar un proceso integrado de gestión de riesgos.

#### *Medidas futuras*

98. La Secretaría seguirá racionalizando y reforzando el marco de control interno durante el próximo período, para lo cual:

- a) Documentará y evaluará la eficacia del entorno de control interno, incluso mediante talleres de análisis transversal;
- b) Seguirá integrando el control interno dentro de la gestión de riesgos mediante la implantación gradual del componente de control de procesos de Umoja;
- c) Publicará la declaración de control interno para las operaciones realizadas en 2024.

**g) Conducta y disciplina***Progresos realizados hasta la fecha*

99. La Oficina de Recursos Humanos apoyó y contribuyó a varias iniciativas llevadas a cabo en toda la Secretaría para reforzar la rendición de cuentas en asuntos relacionados con la conducta y la disciplina, entre ellas las siguientes:

*i) La adopción de decisiones bien informadas en la gestión del personal*

a) Se examina a todo el personal seleccionado para los puestos de la Secretaría a través de la base de datos ClearCheck para detectar casos de explotación y abusos sexuales o acoso sexual durante su servicio en cualquiera de las entidades participantes del sistema de las Naciones Unidas;

b) Habida cuenta de la solicitud formulada por la Asamblea General en sus resoluciones [77/278](#) y [78/253](#), se han acelerado los esfuerzos para extender la cobertura de ClearCheck a otras faltas de conducta, en estrecha consulta con las partes interesadas pertinentes. Se incluye información detallada sobre ClearCheck en el informe del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 ([A/79/615](#));

c) Se sigue impartiendo capacitación sobre las normas de conducta de las Naciones Unidas, que es obligatoria para todos los miembros del personal, al personal de mantenimiento de la paz que se despliega; los Estados Miembros lo hacen antes del despliegue y las misiones sobre el terreno con la incorporación del personal;

d) Las entidades de la Secretaría siguen utilizando un conjunto de herramientas de gestión de riesgos, creado inicialmente para hacer frente a la explotación y los abusos sexuales, para hacer frente a todas las formas de conducta indebida, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina hizo una revisión de los kits de herramientas de gestión de riesgos de falta de conducta y de explotación y abusos sexuales, presentados respectivamente en 2018 y 2019. Entre las mejoras introducidas con esa revisión destacan la priorización de un enfoque regional integrado de terreno, el uso de análisis de datos como herramienta de gestión de riesgos y el desarrollo de una herramienta digital de evaluación de riesgos;

e) Sobre la base de consultas con las partes interesadas pertinentes, entre ellas la Oficina de Ética, la OSSI y representantes de la administración del personal, la Oficina de Recursos Humanos está terminando de revisar el texto del boletín del Secretario General relativo a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#));

*ii) Medidas preventivas y correctivas contra las infracciones*

f) De conformidad con la resolución [77/280](#) de la Asamblea General, la Secretaría sigue tomando medidas en materia de prevención, y los jefes y jefas de entidad son responsables de supervisar la conducta del personal. Para ello, los jefes y jefas de las entidades de la Secretaría cuentan con el apoyo de los puntos focales de conducta y disciplina y en las misiones sobre el terreno se suele contar con el apoyo de los equipos de conducta y disciplina;

g) En 2024, la Oficina de Recursos Humanos dio pasos importantes en el fortalecimiento de las capacidades de los equipos de conducta y disciplina de las misiones sobre el terreno y de los puntos focales de conducta y disciplina de toda la Secretaría. La plataforma ALD Connect ha contribuido decisivamente a fomentar el aprendizaje continuo con la organización de sesiones temáticas para puntos focales y

equipos de conducta y disciplina sobre cuestiones como la presentación de informes financieros sobre fraudes y presuntos fraudes a auditores externos, la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el conjunto de herramientas para faltas de conducta, la formación básica de concienciación sobre el racismo y la discriminación, y las iniciativas para prevenir el acoso sexual. Esas sesiones ofrecen enseñanzas y estrategias valiosas que sirven para dar a conocer las políticas vigentes, compartir las mejores prácticas y mejorar la gestión de los casos;

h) Existe un compromiso permanente entre los Estados Miembros y la Secretaría para garantizar la rendición de cuentas del personal uniformado desplegado en misiones sobre el terreno, incluso a nivel de mando. En el marco de la iniciativa Acción por el Mantenimiento de la Paz Plus, en 2021 se puso en marcha una encuesta sobre las buenas prácticas adoptadas por los Estados Miembros para tratar la conducta del personal de mantenimiento de la paz y se creó una página web específica (<https://conduct.unmissions.org/good-practicesconduct-and-discipline>) que pone de relieve la colaboración entre los Estados Miembros y la Secretaría y las buenas prácticas;

i) Para seguir fomentando buenas prácticas, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión elaboró en 2023-2024 un conjunto de actividades de capacitación de refuerzo que se implantó con carácter experimental. Sirve como herramienta de formación complementaria, en el marco de la iniciativa “Pipeline to Peacekeeping Command” para el desarrollo de la capacidad de los futuros comandantes y gestores, que los Estados Miembros podrán ofrecer a los comandantes a fin de reforzar su liderazgo en materia de conducta y disciplina en operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El Departamento está trabajando en su implantación, que dependerá de la financiación disponible;

j) Si bien todo el personal de las Naciones Unidas es responsable de su propia conducta, en las misiones de mantenimiento de la paz el personal directivo y los comandantes son responsables de garantizar que se apliquen medidas para prevenir las conductas indebidas y hacer frente a las denuncias de conducta indebida de conformidad con las políticas y procedimientos aplicables. Las misiones de mantenimiento de la paz deben someterse cada año a una prueba de aseguramiento de la calidad en la tramitación de todas las denuncias de conducta indebida y presentar informes electrónicos trimestrales y anuales sobre las medidas para hacer frente a la conducta indebida. Los jefes de misión preparan planes de acción anuales para hacer frente a la explotación y los abusos sexuales, que se presentan al Secretario General;

*iii) Respuesta a la explotación y los abusos sexuales*

k) Como se prevé en la resolución [62/214](#) de la Asamblea General relativa a la Estrategia Amplia de las Naciones Unidas sobre la Asistencia y el Apoyo a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales Cometidos por Personal de las Naciones Unidas y Personal Asociado, y de conformidad con el enfoque centrado en las víctimas adoptado, las misiones sobre el terreno utilizan el Sistema de Seguimiento de la Asistencia a las Víctimas para mantener un registro de las víctimas de explotación y abusos sexuales, así como de la asistencia y el apoyo que se ofrece o se les ha prestado. El fondo fiduciario de apoyo a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales sigue financiando proyectos para subsanar deficiencias en los servicios y la asistencia a las víctimas y hasta 2024 financió la aplicación de proyectos en Guatemala, Haití, Liberia, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur;

l) A fin de reforzar la colaboración con los Estados Miembros para hacer frente a las demandas de paternidad y pensión por alimentos derivadas de denuncias

de explotación y abusos sexuales, en 2023 se creó un equipo de tareas de alto nivel sobre demandas de paternidad y pensión por alimentos. Siguiendo las instrucciones de este equipo de tareas y en aras de una mayor transparencia, la Oficina de Recursos Humano empezó a publicar a partir de 2024 información más amplia sobre el curso de las demandas de paternidad y pensión por alimentos que afectaban al personal de las operaciones de paz de las Naciones Unidas en el sitio web dedicado a la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno (<https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction>). En el párrafo 53 del informe del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (A/78/774) se ofrece más información sobre las medidas adoptadas en 2024 sobre esta cuestión<sup>3</sup>;

m) La Secretaría ofrece actividades de aprendizaje que todos los funcionarios deben realizar, con independencia de su función, categoría o lugar de destino. Una de las actividades de aprendizaje obligatorias es un curso autogestionado sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales por el personal de las Naciones Unidas, que se actualizó en los seis idiomas oficiales en 2023. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión seguirá ofreciendo de manera continua en 2024 este curso actualizado a todos los funcionarios;

iv) *Gestión de casos y datos sobre cuestiones disciplinarias*

n) Los puntos focales de conducta y disciplina y equipos de conducta y disciplina de toda la Secretaría global tienen acceso al Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos, una base de datos segura y centralizada, para registrar y hacer un seguimiento de las denuncias presentadas en sus respectivas entidades, desde el momento en que se recibe una denuncia de posible conducta indebida hasta el momento en que se han llevado a cabo todas las medidas necesarias de respuesta;

o) La Oficina de Recursos Humanos sigue aplicando y manteniendo un mecanismo mediante el cual los jefes y jefas de las entidades pueden informar de las medidas adoptadas para responder a las denuncias de infracciones cometidas por el personal que les remita la OSSI, a fin de garantizar el tratamiento rápido y coherente de los casos similares. Todas las denuncias de conducta indebida se registran y actualizan periódicamente en el Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos. Las denuncias de conducta indebida investigadas por la OSSI y otros órganos de investigación (como las dependencias especiales de investigaciones y los grupos de determinación de los hechos) son comunicadas por el funcionario responsable a la Subsecretaría General de Recursos Humanos para su examen, con miras a la posible adopción de medidas disciplinarias de conformidad con lo previsto en la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario (ST/AI/2017/1);

p) Entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024, se examinaron en total 171 casos para la adopción de posibles medidas disciplinarias y, durante el mismo período, se recibieron 216 nuevos casos, según se muestra en los cuadros 3 y 4. En los informes del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias y casos de posible conducta delictiva (el último de los cuales es el A/79/615) se ofrece

<sup>3</sup> El párrafo 53 del informe reza como sigue: “Reconociéndose la transparencia como parte integrante de la rendición de cuentas, en 2024 se mejorará la presentación de informes públicos sobre demandas de paternidad en el sitio web dedicado a la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno. Se publicará el número total de demandas pendientes de resolución por parte de los Estados Miembros, cuánto tiempo lleva pendiente cada demanda y en qué casos se ha determinado la paternidad. Se desarrollarán criterios que permitan valorar la capacidad de los Estados Miembros para responder a las demandas, factor que, a su vez, permitirá evaluar su actuación general en el mantenimiento de la paz y se tendrá en cuenta en la futura selección y despliegue de personal de mantenimiento de la paz”.

anualmente más información sobre el marco jurídico aplicable a los miembros del personal de la Secretaría en relación con la rendición de cuentas por conducta indebida;

q) El compendio de medidas disciplinarias, que contiene información detallada basada en casi 15 años (del 1 de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2023) de práctica en cuestiones disciplinarias, está disponible en línea en el portal de recursos humanos (<https://hr.un.org>). El 13 de marzo de 2024 se publicó en iSeek un nuevo artículo titulado “Discipline matters!”, que ponía de relieve el compendio y recursos relacionados sobre ética y rendición de cuentas (véase <https://iseek.un.org/article/Discipline-Matters>). En 2024, para ampliar el grado de concienciación, la Oficina de Recursos Humanos hizo presentaciones sobre cuestiones disciplinarias y sobre el compendio de medidas disciplinarias para profesionales de los recursos humanos en el marco de su reunión conjunta global mensual con el Departamento de Apoyo Operacional. Se ofreció información similar a los altos cargos recién nombrados durante las sesiones de iniciación organizadas en el marco de su proceso de incorporación.

### Cuadro 3

#### Medidas adoptadas en los casos concluidos entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Desestimación	1
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	56
Otras medidas disciplinarias	22
Medidas administrativas	15
Cierre del caso sin la adopción de ningún tipo de medida	4
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	11
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	57
Otras	1
<b>Total</b>	<b>167<sup>a</sup></b>

<sup>a</sup> El total de 167 casos resueltos refleja el cierre de 171 casos. Ocho casos se cerraron mediante cuatro disposiciones.

### Cuadro 4

#### Casos recibidos entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	50
Agresión y conducta abusiva	15
Conflicto de intereses	5
Incumplimiento de obligaciones privadas	1
Falta de denuncia o de cooperación	1
Declaración de intereses financieros	4

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Comportamiento inapropiado o conflictivo	10
Declaración y certificación falsas	78
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones o faltas de conducta relacionadas con dispositivos informáticos	2
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	8
Irregularidades en las adquisiciones	3
Represalias	1
Explotación y abusos sexuales	12
Robo y apropiación sin autorización	7
Actividades externas no autorizadas	16
Otras	3
<b>Total</b>	<b>216</b>

100. En el párrafo 19 de su resolución [77/280](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que prosiguiese con el cambio cultural a fin de garantizar un lugar de trabajo en el que la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad no se tolerasen, los perpetradores rindiesen cuentas y el personal denunciase las faltas de conducta sin temor. A este respecto, la Secretaría ha puesto en marcha las siguientes actividades:

a) Para promover y mantener un entorno de trabajo armonioso y el cambio cultural, se puso en marcha en toda la Secretaría un programa de capacitación titulado “Unidos por el Respeto”, que ganó el Premio del Secretario General de las Naciones Unidas en 2023 por la implicación de los empleados, que tenía el objetivo de reforzar la aplicación del boletín del Secretario General relativo a la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)). Esta iniciativa plurilingüe comprende un curso obligatorio de capacitación en línea en los seis idiomas oficiales y un conjunto de herramientas y diálogos de apoyo a esta formación, en árabe, español, francés e inglés;

b) La Oficina de Recursos Humanos está ayudando a la Corte Penal Internacional a adaptar a sus necesidades el curso de capacitación “Unidos por el Respeto”. Además, en la Secretaría, el componente de diálogo de este curso, que inicialmente se impartió en línea, se está ofreciendo cada vez más en persona.

#### *Medidas futuras*

101. La Oficina de Recursos Humanos seguirá:

a) Supervisando el cumplimiento de las normas de conducta aplicables a todo el personal de las Naciones Unidas en la Secretaría;

b) Determinando las necesidades adicionales de actividades de capacitación y sensibilización para prevenir conductas indebidas, además de la labor ya realizada;

c) Ocupándose de seguir mejorando la plataforma ALD Connect para la red de especialistas en conducta y disciplina. La Oficina de Recursos Humanos dará prioridad al intercambio de conocimientos específicos y a la exploración de modalidades de sistematización del aprendizaje utilizando las tecnologías actuales, por ejemplo mediante la organización de webinarios interactivos, módulos de formación en línea y plataformas de colaboración digital que faciliten la puesta en común instantánea de información y el intercambio de mejores prácticas entre puntos focales de conducta y disciplina. Aprovechando estas innovadoras herramientas de aprendizaje,

ALD Connect reforzará su papel como recurso vital, fomentando un entorno positivo y eficaz para prevenir y gestionar las faltas de conducta en la Organización;

d) Comprobar los antecedentes del personal seleccionado para puestos de entidades de la Secretaría valiéndose de las nuevas mejoras técnicas del Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos y de Inspira, que permiten automatizar el control de antecedentes de faltas de conducta del personal durante el proceso de contratación;

e) Extender el sistema ClearCheck conforme a lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General 77/278 y 78/253. La Oficina de Recursos Humanos ha estado trabajando para que ClearCheck, además de a la explotación, el acoso y los abusos sexuales, se extienda a otras dos categorías de conducta indebida: i) el racismo y la discriminación racial; y ii) las faltas graves (distintas de la explotación, el acoso y los abusos sexuales y del racismo y la discriminación racial). A principios de octubre de 2024 la Oficina empezó a ejecutar la primera fase de un proyecto piloto dirigido exclusivamente a las entidades de la Secretaría a fin de abordar estas cuatro categorías de faltas de conducta;

f) Incrementando la supervisión y el seguimiento de las denuncias de faltas de conducta recibidas en toda la Secretaría con la ampliación del Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos para su uso por entidades que no son misiones sobre el terreno y la inclusión en el sistema de las Naciones Unidas de los casos remitidos para la adopción de medidas disciplinarias;

g) Colaborando con los Estados Miembros para compartir las buenas prácticas en materia de conducta y disciplina del personal de mantenimiento de la paz en asociación con los Estados Miembros;

h) Facilitando y agilizando aún más la gestión de los casos de denuncias que afectan al personal uniformado en las misiones sobre el terreno, al haberse añadido un módulo adicional para los Estados Miembros en el Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos. El módulo es una plataforma confidencial en línea que proporciona a los Estados Miembros información detallada sobre las denuncias de falta de conducta que afectan a su personal uniformado. La plataforma ayuda a los Estados Miembros a ejercer su responsabilidad en relación con los asuntos de conducta y disciplina, en particular en materia de explotación y abusos sexuales;

i) Colaborando estrechamente con los países que aportan contingentes y fuerzas de policía para garantizar que se lleven a cabo de manera oportuna las investigaciones que deben realizar dichos países y que estos adopten medidas de rendición de cuentas cuando las denuncias resulten fundadas;

j) Trabajar y hacer una labor de seguimiento con los Estados Miembros para resolver las demandas de paternidad y pensión por alimentos que afecten a miembros del personal de operaciones de paz de las Naciones Unidas. En apoyo del grupo de trabajo de alto nivel sobre paternidad, la Oficina de Recursos Humanos dirige el grupo de trabajo encargado de redactar un nuevo marco de medidas concretas para resolver esas demandas, lo que se hará en consulta con los Estados Miembros.

## **h) Fortalecimiento de la evaluación**

### *Progresos realizados hasta la fecha*

102. En 2024 se siguió avanzando en el refuerzo de la evaluación en toda la Secretaría; creció el número de entidades que tienen previsto realizar evaluaciones. Sin embargo, la falta de capacidades de evaluación sigue siendo un problema.

103. La División de Transformación Empresarial y Rendición de Cuentas siguió asistiendo a las entidades (en cuestiones de planificación, presupuestación y políticas)

y a la OSSI (en cuestiones de metodologías de evaluación y aseguramiento de la calidad). Entre las principales actividades cabe destacar:

- a) Los avances en la revisión de la instrucción administrativa sobre evaluación en la Secretaría de las Naciones Unidas (ST/AI/2021/3), que está ultimándose;
- b) El enriquecimiento de la comunidad de prácticas, sobre todo con la celebración de la primera Semana de la Evaluación, que contó con 519 participantes de 78 entidades;
- c) El desarrollo del modelo de la OSSI y la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales de apoyo en materia de orientación, herramientas y recursos, que comprendió la celebración de consultas individuales con 21 entidades. La satisfacción de los clientes sigue siendo alta; se demanda un apoyo más directo y adaptado;
- d) La comprobación de la lista de preselección de consultores tras la migración a un nuevo módulo de Inspira para no funcionarios;
- e) El apoyo al Comité de Gestión de la Evaluación, que comprendió la exposición anual de los avances realizados hasta la fecha al Comité de Gestión.

#### *Medidas futuras*

104. Se prevé, entre otras cosas:

- a) Publicar orientaciones interactivas sobre cómo aplicar la instrucción administrativa revisada adaptándose a diferentes contextos;
- b) Potenciar la comunicación y el aprendizaje entre miembros de la comunidad de práctica;
- c) Asistir y orientar directamente a pequeñas entidades con poca o ninguna capacidad de evaluación en la gestión de esta labor;
- d) Seguir apoyando al Comité de Gestión de la Evaluación.

## **5. Componente V: Normas éticas e integridad**

### *Progresos realizados hasta la fecha*

105. En 2023, la Oficina de Ética elaboró su plan de comunicación anual y llevó a cabo actividades de divulgación, capacitación y educación para resolver los problemas éticos detectados a fin de seguir reforzando la cultura ética de la Organización, en particular la comprensión de los conflictos de intereses, y de subrayar la importancia de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas para fomentar una cultura institucional transparente, responsable y ética;

106. La Oficina de Ética publicó varios artículos y notas orientativas sobre temas de ética para ayudar al personal a entender mejor los conflictos de intereses y la política de protección contra las represalias. La Oficina también colaboró con otras oficinas y las ayudó a difundir temas y mensajes éticos destinados a fomentar y mejorar la cultura ética.

107. En 2023, la Oficina de Ética siguió revisando y actualizando su sitio web público y su página interna de iSeek, que en ambos casos disponen de una sección sobre protección contra represalias y conflictos de intereses con enlaces a documentos de políticas, notas descriptivas y otras fuentes útiles de información. El sitio web

público de la Oficina, disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, recibió 5.526 visitas en 2023 y 3.633 durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2024, lo que da cuenta de su accesibilidad y alcance mundial. El sitio web interno de la Oficina en iSeek tuvo 3.640 visitas en 2023 y 3.238 hasta el 31 de octubre de 2024, lo que pone de relieve su importancia y pertinencia para la labor cotidiana y el proceso de toma de decisiones de los funcionarios.

108. La Oficina de Ética realizó visitas virtuales y presenciales a entidades de diversos lugares y regiones, incluidas misiones políticas especiales, misiones de mantenimiento de la paz y lugares con sedes. Se celebraron reuniones generales y talleres temáticos específicos sobre temas como los conflictos de intereses y la política de protección contra las represalias.

109. Durante el período que abarca el presente informe, la Oficina de Ética celebró 108 sesiones de divulgación sobre ética, incluidas 34 sesiones informativas de orientación inicial adaptadas a los funcionarios recién nombrados con categoría de Subsecretario/a General y categorías superiores o para ocupar puestos directivos en entidades y misiones sobre el terreno, conforme a lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución [66/234](#). Todas las sesiones tenían por objeto reforzar la comprensión de los conflictos de intereses y la política de protección contra las represalias.

110. Como se indica en el párrafo 7, el Diálogo sobre Liderazgo de 2024 planteó fructíferamente la cuestión de las actividades externas. Sirvió para que el personal supiera qué hacer para que actividades externas comunes, como las actividades académicas personales, la participación en juntas o comités externos y en empresas comerciales externas, no generaran conflictos de intereses o riesgos para la reputación de la Organización, ni comprometieran su integridad, independencia e imparcialidad como funcionarios internacionales. Los diálogos continuarán hasta finales de año.

111. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional colaboraron en 2023 en la puesta en marcha satisfactoria de un programa global de orientación (GO2UN). La Oficina de Ética contribuyó a concebir una ceremonia global de bienvenida, que contaba con una declaración de servicio y la facilitación de la Dirección de la Oficina. La primera ceremonia global de bienvenida se celebró satisfactoriamente en octubre de 2023 y desde entonces ha continuado celebrándose trimestralmente en 2024.

112. En aplicación de la resolución [77/278](#) de la Asamblea General, la Oficina de Ética presentó en el proyecto de presupuesto por programas para 2025 propuestas de medidas y solicitudes de asignación de recursos para mejorar su labor sobre el terreno.

#### *Medidas futuras*

113. La Oficina de Ética seguirá desarrollando una estrategia de comunicación anual e incluirá los componentes de difusión de información para reforzar la comprensión de los conflictos de intereses y otras preocupaciones éticas en el lugar de trabajo y destacar la importancia de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas para fomentar una cultura institucional transparente, responsable y ética. Seguirá realizando misiones de divulgación, reuniones generales mundiales y talleres específicos en colaboración con diversas oficinas.

114. La Oficina de Ética seguirá colaborando con el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional para respaldar la iniciativa GO2UN y organizar la ceremonia global de bienvenida cada trimestre.

## 6. Componente VI: funciones de supervisión

### *Progresos realizados hasta la fecha*

115. Durante 2024, la administración completó con éxito las siguientes tareas:

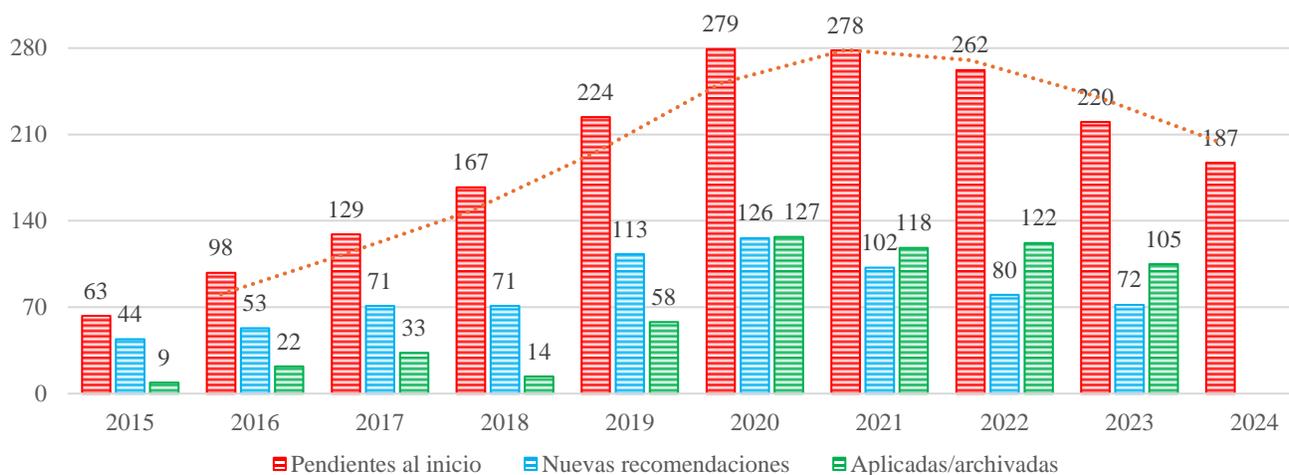
- La coordinación y preparación de información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones pendientes de los informes de los órganos de supervisión de las Naciones Unidas (OSSI, Junta de Auditores y Dependencia Común de Inspección);
- el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión de las Naciones Unidas;
- la preparación y publicación de los informes pertinentes del Secretario General sobre la aplicación a petición de la Asamblea General;
- el suministro a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y a la Quinta Comisión de la información complementaria requerida.

116. En el marco de esta tarea de supervisión, se facilitó información actualizada periódica sobre cuestiones de supervisión tanto durante las reuniones del Comité de Gestión como las del Comité Asesor de Auditoría Independiente. En este sentido, se observa una tendencia general positiva en los índices de aplicación de las recomendaciones debido al firme compromiso de la administración, como se expone más adelante.

### a) Junta de Auditores

117. En la figura II se muestra la cantidad inicial de recomendaciones pendientes del informe de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de las Naciones Unidas (volumen I) para el período comprendido entre 2015 y 2024, que aumentó de 63 a principios de 2015 a 279 a principios de 2020. Sin embargo, esta tendencia se invirtió en los cuatro años siguientes, en los que la cantidad inicial de recomendaciones pendientes disminuyó de 279 a principios de 2020 a 187 a principios de 2024. Durante ese período la Junta archivó más de 100 recomendaciones al año, una cifra superior al de las nuevas recomendaciones que emitió, lo que es reflejo de los importantes esfuerzos realizados por las entidades en cuestión para aplicar las recomendaciones de la Junta durante ese período.

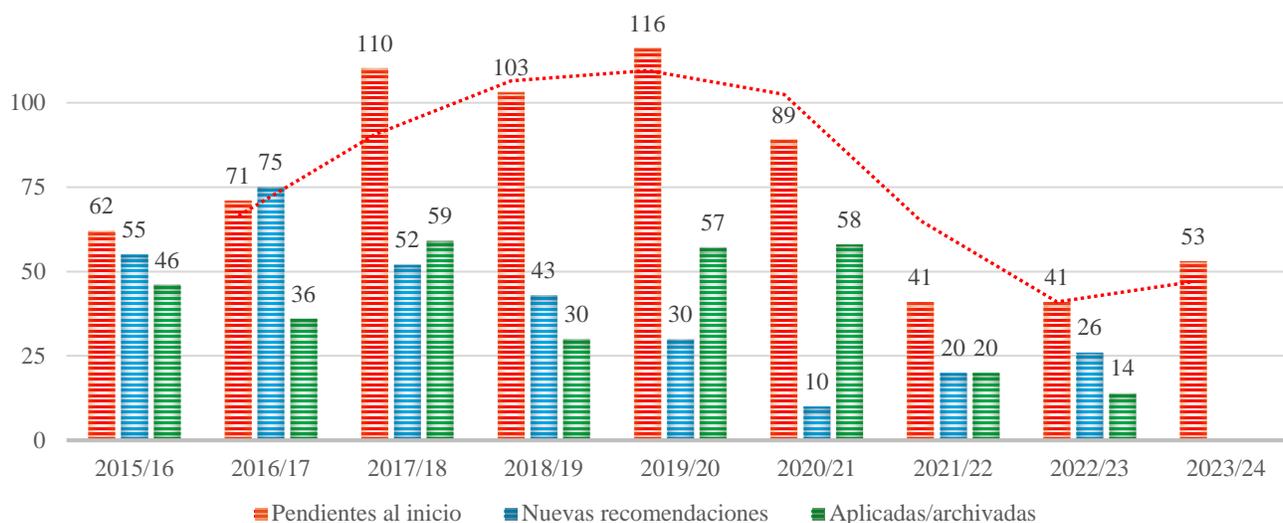
Figura II  
**Recomendaciones de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de las Naciones Unidas (volumen I)**



118. En la figura III se muestra que la cantidad inicial de recomendaciones pendientes de los informes de la Junta de Auditores relativos a las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (vol. II) alcanzaron un máximo de 116 al comienzo del ejercicio económico 2019/20 y han ido disminuyendo desde entonces, hasta situarse en 53 al comienzo del ejercicio 2023/24. Ello se debió a que, globalmente, la Junta presentó menos recomendaciones de las que archivó, lo que da cuenta de los importantes esfuerzos realizados por las entidades en cuestión.

Figura III

**Recomendaciones de la Junta de Auditores sobre los estados financieros de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (volumen II)**

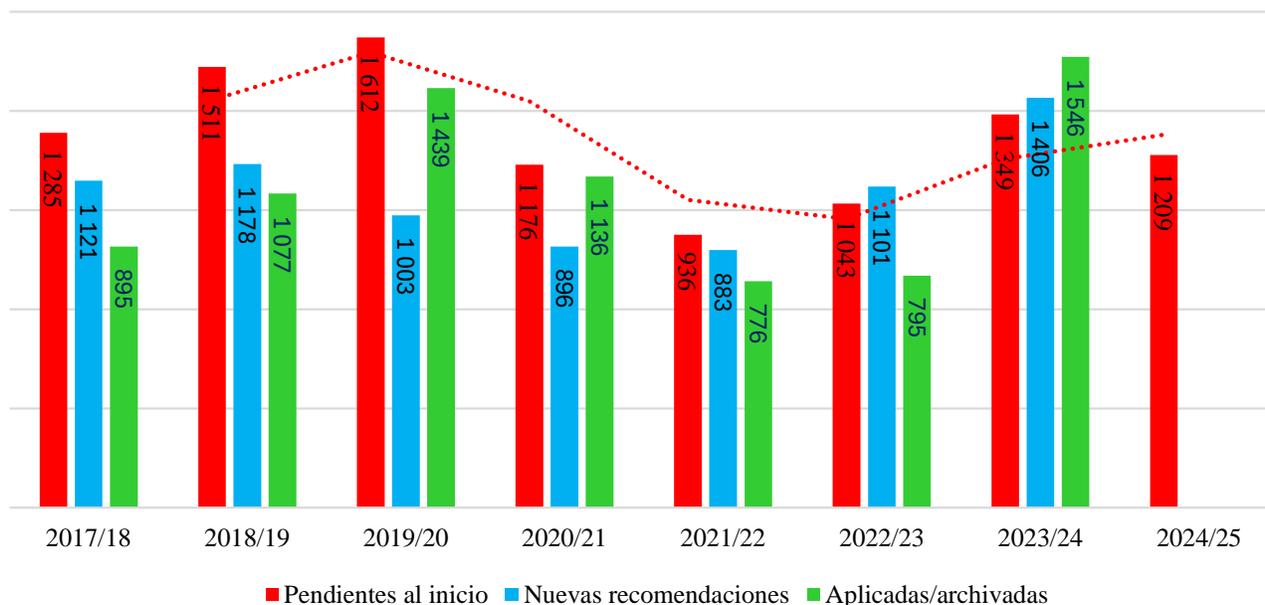


119. Aproximadamente el 11 % de las recomendaciones de la Junta de Auditores llevan pendientes más de cuatro años. Esto se debe principalmente a lo siguiente: a) algunas recomendaciones son de carácter permanente o a largo plazo y requieren más de un ciclo de auditoría para su plena aplicación; b) algunas recomendaciones constan de varias partes que requieren distintos plazos de aplicación o dependen de factores externos; y c) algunas recomendaciones entrañan cambios de políticas, procesos o sistemas que llevan más tiempo.

**b) Oficina de Servicios de Supervisión Interna**

120. La figura IV muestra que la cantidad inicial de recomendaciones pendientes de la OSSI disminuyó de 1.612 al comienzo del ejercicio 2019/20 a 1.209 en 2024/25. En su informe anual sobre las actividades del período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024 (A/79/309 (Part I)/Add.1), la OSSI observó que las tendencias a largo plazo mostraban que más del 90 % de sus recomendaciones se habían aplicado y que, por término medio, el 6 % de recomendaciones se archivaban sin haberse aplicado, lo que es reflejo de los grandes esfuerzos realizados por las entidades en cuestión.

Figura IV  
**Recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna**



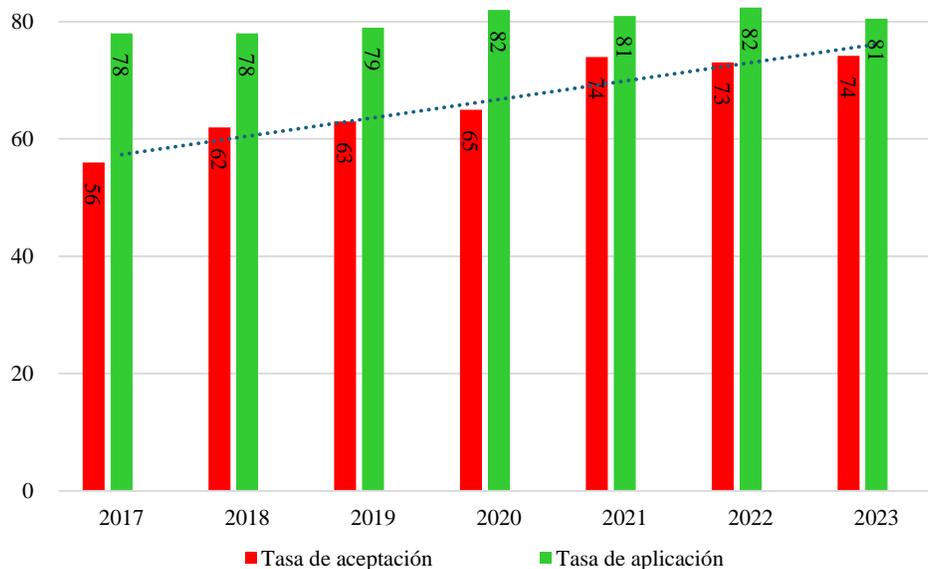
121. En su informe (*ibid.*, párr. 12), la OSSI señaló que al 30 de junio de 2024 estaba pendiente de aplicación un total de 1.209 recomendaciones, 956 de ellas de la Secretaría. El Comité de Gestión examinó en 2024 la aplicación de las recomendaciones de la OSSI y pidió que los directores de programas pertinentes dedicaran más tiempo y esfuerzo a archivar el mayor número posible de recomendaciones pendientes de la OSSI, especialmente las consideradas de larga data (es decir, de hace más de cuatro años).

122. Además, en el informe mencionado, la OSSI reiteró que había incorporado cambios en la forma en que formulaba sus recomendaciones para enfocarla a medidas que pudieran aplicarse en un plazo máximo de 24 meses. El objetivo era asegurarse de que se aplicaban oportunamente para resolver los problemas de control y aprovechar las posibilidades de mejorar el desempeño cuanto antes. Se esperaba que esos cambios, junto con las mejoras en la forma en que la OSSI apoyaba a la administración en el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones, se tradujeran en tasas generales de aplicación más elevadas y un menor número de recomendaciones archivadas sin aplicarse.

### c) Dependencia Común de Inspección

123. En la figura V se muestra que, en los últimos siete ejercicios, se ha producido un aumento tanto de las tasas de aceptación como de las tasas de aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas a la Secretaría de las Naciones Unidas. En concreto, las tasas de aceptación pasaron del 56 % en 2017 al 74 % en 2023 y las tasas de aplicación del 78 % al 81 % durante el mismo período. Esta tendencia al alza pone de manifiesto una mejora general en la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia.

Figura V  
**Tasas de aceptación y aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección dirigidas a la Secretaría de las Naciones Unidas**  
 (Porcentaje)



#### Medidas futuras

124. Entre las actividades previstas se encuentran las siguientes:

a) La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales coordinará los esfuerzos para apoyar a las entidades en la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión, incluidas las que llevan pendientes mucho tiempo;

b) Las entidades pertinentes se esforzarán por mejorar las tasas de aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión y colaborarán activamente con estos para lograr una visión clara de las medidas de aplicación que se necesitan exactamente para abordar sus preocupaciones;

c) El Comité de Gestión seguirá supervisando de cerca el estado de aplicación de las recomendaciones pendientes, especialmente las consideradas de larga data, y continuará manteniendo diálogos anuales con los respectivos órganos de supervisión en nombre de la administración.

### III. Conclusión

125. En el presente informe se presenta una síntesis de las iniciativas y los avances de la Secretaría relativos al fortalecimiento del sistema de rendición de cuentas. Aunque la Secretaría sigue afrontando nuevos retos, el Secretario General reitera su pleno compromiso de seguir colaborando con todas las partes interesadas para fortalecer el sistema de rendición de cuentas y la cultura de rendición de cuentas de la Organización.

#### **IV. Recomendación**

**126. Se solicita a la Asamblea General que tome nota de los progresos realizados y de los planes para seguir fortaleciendo el sistema de rendición de cuentas de la Secretaría que se describen en el presente informe.**

## Anexo I

### Resumen del estado de la aplicación de las resoluciones sobre cuestiones administrativas y presupuestarias<sup>1</sup> aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
131. Informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores	<a href="#">78/242 A</a> : Informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores	<a href="#">A/79/328</a> y <a href="#">A/79/328/Add.1</a>	En el informe, el Secretario General ofreció a las entidades interesadas observaciones e información sobre el estado de la aplicación, el grado de prioridad y la fecha límite estimada para culminar la aplicación de cada una de las recomendaciones pendientes que figuraban en el informe de la Junta de Auditores sobre las Naciones Unidas y sus fondos y programas
131. Informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores	<a href="#">78/242 B</a> : Informes financieros y estados financieros auditados e informes de la Junta de Auditores	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General	No se aplica
132. Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas	<a href="#">78/257</a> : Invertir en la prevención y la consolidación de la paz	La Asamblea General pidió que el Secretario General presentara informes sobre sus períodos de sesiones 82°, 83° y 84°	De conformidad con el párrafo 17 de la resolución, en el proyecto de presupuesto por programas para 2025 correspondiente a la sección 3 ( <a href="#">A/79/6 (Sect. 3)</a> ) se informó sobre los proyectos que se proponía financiar con cargo a las cuotas (50 millones de dólares del Fondo para la Consolidación de la Paz)  Conforme a lo solicitado en el párrafo 18 de la resolución, el Secretario General informará anualmente (a partir de 2026) sobre la ejecución, el desempeño, los avances y los gastos de los proyectos financiados con cuotas, así como sobre el seguimiento de las recomendaciones de la Junta de Auditores y de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

<sup>1</sup> No se incluyen las cuestiones cuyo examen se ha aplazado.

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
133. Presupuesto por programas para 2023	78/243: Estrategia de tecnología de la información y las comunicaciones	A/79/339	En el informe, el Secretario General trata asuntos concretos de la ejecución de la estrategia de tecnología de la información y las comunicaciones, entre otras cosas señalando las medidas correspondientes a cada resultado específico, las esferas de resultados clave y las mediciones del desempeño. La estrategia perfeccionada pone de relieve la continua transformación digital de la Secretaría en apoyo del mandato básico de la Organización previsto en Nuestra Agenda Común (A/75/982)
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/251: Proyecto de presupuesto por programas para 2024: sección 26 (“Refugiados de Palestina”)	A/79/6 (Sect. 26)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/252: Cuestiones relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024	A/79/6 (Introduction), A/79/6 (Sect. 1) a A/79/6 (Sect. 36) y A/79/6 (Income sect. 1) a A/79/6 (Income sect. 3)	En los informes se presentó información con arreglo a las solicitudes de la Asamblea General relativas a los recursos del presupuesto ordinario para 2025. Según solicitó la Asamblea General en el párrafo 24 de su resolución, el Secretario General reajustó una sola vez el proyecto de presupuesto por programas antes de iniciarse la parte principal del período de sesiones, incluidas las secciones de ingresos
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: I. Proyecto de planificación de los recursos institucionales (Umoja)	A/79/391	En el informe, el Secretario General ofreció información actualizada sobre los avances en el funcionamiento y desarrollo de Umoja, y sobre todas las actividades importantes desde el informe anterior, incluidos la actualización satisfactoria al paquete de mejoras 8 de Umoja en abril de 2024 y el despliegue de las funciones de autoservicio de Umoja Analytics en todas las entidades de la Secretaría a finales de 2023. El informe también presentaba información sobre la mejora continua de las aplicaciones Umoja y la actualización y el mantenimiento de los sistemas, la seguridad y la infraestructura de Umoja

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: II. Informe sobre la ejecución financiera del presupuesto por programas para 2022	A/79/83	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: III. Solicitud de una subvención para el Tribunal Especial Residual para Sierra Leona	A/79/386	En el informe, el Secretario General trató el tema del uso de la autoridad para contraer compromisos de gastos concedida por la Asamblea General a fin de que contrajera compromisos de gastos por un importe que no superara los 2.820.000 dólares para complementar los recursos financieros voluntarios del Tribunal Especial Residual para Sierra Leona para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El informe también contenía una solicitud de subvención por valor de 3.069.700 dólares para que el Tribunal pudiera seguir cumpliendo su mandato en 2025
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: IV. Solicitud de una subvención para las Salas Especiales de los Tribunales de Camboya	A/79/519	En el informe, el Secretario General trató el tema del uso de la autoridad para contraer compromisos concedida por la Asamblea General a fin de que contrajera compromisos de gastos por un importe que no superara los 2,2 millones de dólares para complementar los recursos financieros voluntarios del componente internacional de las Salas Especiales para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El Secretario General presentó información sobre el proyecto de presupuesto de las Salas para 2025 y solicitó a la Asamblea que aprobara una suma de 2,0 millones de dólares en concepto de subvención para el componente internacional de las Salas para 2025

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: V. Planificación de las inversiones de capital	A/79/510	El informe se basa en los anteriores informes del Secretario General sobre la planificación de las inversiones de capital y recoge los resultados de las iniciativas complementarias puestas en marcha durante 2024 para pulir los planes integrados de proyectos de cuatro de las inversiones prioritarias señaladas en los anteriores informes
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: VI. Evaluación del lugar de trabajo en la Sede de las Naciones Unidas	La Asamblea General pidió que el Secretario General presentara el informe en su 80º período de sesiones	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: VIII. Estimaciones revisadas relacionadas con el proyecto de presupuesto por programas para 2024 correspondientes a la sección 34 (“Seguridad”), relativas a la gestión estratégica de la resiliencia	A/79/6 (Sect. 34)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: IX. Estimaciones revisadas resultantes de las resoluciones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo séptimo período de sesiones	No se aplica	No se aplica

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: X. Estimaciones revisadas resultantes de las resoluciones y decisiones aprobadas por el Consejo Económico y Social en su período de sesiones de 2023	A/79/380	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XI. Estimaciones revisadas resultantes de las resoluciones y decisiones aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos en sus períodos ordinarios de sesiones 52°, 53° y 54° y su 36° período extraordinario de sesiones, celebrados en 2023	A/79/575	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XII. Estimaciones revisadas relacionadas con el proyecto de presupuesto por programas para 2024 correspondientes a la sección 29A (“Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión”) y la sección 29B (“Departamento de Apoyo Operacional”) en relación con la forma de abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas	A/79/6 (Sect. 29A) Se presentará un informe sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial a la Asamblea General en su 80° período de sesiones.	No se aplica

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<p><a href="#">78/253</a>: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024:</p> <p>XIII. Proyecto de acondicionamiento para la mitigación del riesgo sísmico y la sustitución de los activos al término de su ciclo de vida en los locales de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico en Bangkok</p>	<a href="#">A/79/221</a>	El informe ofrece información actualizada sobre los progresos en la construcción, la retirada de materiales peligrosos, la gestión del cambio y la preparación institucional en anticipación de los traslados del personal a los espacios renovados. Se prevé que el proyecto esté terminado en diciembre de 2024 en los límites del presupuesto revisado aprobado
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<p><a href="#">78/253</a>: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024:</p> <p>XIV. Marcha de la renovación del Palacio de África en la sede de la Comisión Económica para África (Addis Abeba)</p>	<a href="#">A/79/222</a>	El noveno informe sobre la marcha de la renovación ofrece información actualizada sobre el desarrollo del diseño, las actividades de adquisición, la gobernanza del proyecto, los servicios de gestión de riesgos, el avance de las obras de construcción y el estado de las contribuciones voluntarias, junto con una versión actualizada del calendario y el plan de gastos del proyecto. También informa de que el grueso del proyecto debería estar terminado en septiembre de 2024 en los límites del presupuesto y que la inauguración del Palacio de África estaba prevista para octubre de 2024
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<p><a href="#">78/253</a>: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024:</p> <p>XV. Subsanción del deterioro de las condiciones y la capacidad limitada de las instalaciones de los servicios de conferencias de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi</p>	<a href="#">A/79/345</a>	El informe refiere las novedades del proyecto en los ámbitos de la gobernanza, la gestión del proyecto y la contratación, la gestión de riesgos, las actividades de diseño y las adquisiciones durante el período en cuestión, del 1 de agosto de 2023 al 31 de agosto de 2024. El proyecto se mantiene dentro del alcance, el calendario y el costo global máximo aprobados por la Asamblea General en su resolución <a href="#">78/253</a> . Se prevé que las obras estarán terminadas en lo esencial en septiembre de 2029

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XVI. Progresos en la sustitución de los bloques de oficinas A a J de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	A/79/267	El informe ofrece las últimas novedades sobre los tres componentes principales del proyecto, a saber: a) las obras iniciales, b) las estrategias para un lugar de trabajo flexible y c) la construcción del nuevo edificio que sustituirá los antiguos bloques de oficinas A a J. Se prevé que el proyecto esté terminado en lo esencial en diciembre de 2025 en los límites del presupuesto aprobado
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XVII. Estimaciones respecto de misiones políticas especiales, buenos oficios y otras iniciativas políticas autorizadas por la Asamblea General o por el Consejo de Seguridad	A/79/6 (Sect.3)/Add.1 a A/79/6 (Sect.3)/Add.9	El informe versa sobre las necesidades de recursos en 2025 de las misiones políticas especiales autorizadas por la Asamblea General o por el Consejo de Seguridad
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XVIII. Avances en la renovación del Edificio Norte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe en Santiago	A/79/220	El informe versa sobre el avance de la construcción, las actividades de contratación y la evaluación de los riesgos del proyecto y las medidas para mitigarlos, entre otros asuntos. En él se señala que, según se prevé, el proyecto estará terminado a finales de 2024 en los límites del presupuesto revisado aprobado
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XIX. Plan estratégico de conservación del patrimonio de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	A/79/352	El 11º informe sobre la marcha versa sobre la construcción del nuevo edificio de oficinas H de la Oficina y sobre la renovación del Palacio histórico y el edificio E de oficinas y salas de conferencias. En él se informa de que la adquisición del edificio E se pospone 2025 y de que el proyecto está registrando sobrecostos y se señala a la consideración de la Asamblea General varias opciones de reducción del alcance del proyecto. Globalmente, se prevé que el proyecto esté terminado en febrero de 2028

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XX. Centro de Comercio Internacional	A/79/6 (Sect. 13)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XXI. Presupuesto de financiación conjunta de la Dependencia Común de Inspección en cifras brutas	A/79/6 (Sect. 31)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XXII. Presupuesto de financiación conjunta de la Comisión de Administración Pública Internacional en cifras brutas	A/79/6 (Sect. 31)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XXIII. Presupuesto de financiación conjunta de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en cifras brutas	A/79/6 (Sect. 31)	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/253: Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XIV. Presupuesto de financiación conjunta del Departamento de Seguridad en cifras brutas	A/79/6 (Sect. 34)	No se aplica

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/253</a> : Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XXV. Efectos de las variaciones de los tipos de cambio y las tasas de inflación	<a href="#">A/79/375</a>	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/253</a> : Cuestiones especiales relativas al proyecto de presupuesto por programas para 2024: XXVI. Fondo para imprevistos	Informe por publicar	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/254</a> A a C: Presupuesto por programas para 2024 A. Consignaciones presupuestarias B. Estimaciones de ingresos para 2024 C. Financiación de las consignaciones para 2024	<a href="#">A/79/6 (Introduction)</a>	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/255</a> : Gastos imprevistos y extraordinarios para 2024	No se aplica	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/256</a> : Fondo de Operaciones para 2024	No se aplica	No se aplica
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	<a href="#">78/273</a> : Estimaciones revisadas relativas a la Institución Independiente sobre las Personas Desaparecidas en la República Árabe Siria	<a href="#">A/79/6 (Sect. 24)</a>	No se aplica

Tema del programa	Resolución	Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución	Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución
134. Proyecto de presupuesto por programas para 2024	78/274: Estimaciones revisadas relacionadas con el presupuesto por programas para 2024 correspondientes a las secciones 3 (“Asuntos políticos”) y 36 (“Contribuciones del personal”): misiones políticas especiales – grupo temático III: oficinas regionales, oficinas de apoyo a procesos políticos y otras misiones – Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán	No está previsto presentar ningún informe en aplicación de la resolución. La ejecución presupuestaria de la Misión en 2024 se presentará en el informe general sobre la ejecución del presupuesto ordinario para 2024 y el presupuesto de misiones políticas especiales para 2026	No se aplica
135. Planificación de los programas	78/244: Planificación de los programas	A/78/6/Add.1	El informe contiene los planes de cada uno de los 28 programas financiados con cargo al presupuesto ordinario, aprobados por la Asamblea General en su resolución 78/244
137. Plan de conferencias	78/245: Plan de conferencias	A/79/87	El Secretario General informó sobre los mandatos establecidos por la Asamblea General en su resolución sobre el plan de conferencias. En 2023, los resultados en función de los indicadores clave del desempeño de la documentación y la gestión de reuniones fueron similares a los de 2022, y el Departamento siguió trabajando en todos los ámbitos esenciales para garantizar la prestación fluida de servicios de conferencias para los procesos intergubernamentales a escala mundial. El informe ofrece una síntesis de las estadísticas pertinentes de los indicadores de los servicios de conferencias
138. Escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas	78/2: Escala de cuotas para el prorrateo de los gastos de las Naciones Unidas: solicitudes presentadas con arreglo al Artículo 19 de la Carta	No se aplica	No se aplica

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
139. Gestión de los recursos humanos	<a href="#">78/275</a> : Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal	No se aplica	No se aplica
139. Gestión de los recursos humanos	<a href="#">78/292</a> : Personal militar y de policía en servicio activo que trabaja en régimen de adscripción	El informe del Secretario General se presentará a la Asamblea General en su 81 <sup>er</sup> período de sesiones	No se aplica
140. Informe sobre las actividades de la Oficina de Ética	<a href="#">78/246</a> : Informe sobre las actividades de la Oficina de Ética	<a href="#">A/79/76</a>	El informe versa sobre las actividades de la Oficina de Ética en 2023. También aporta información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas, como solicitó la Asamblea General en su resolución <a href="#">63/250</a> . De conformidad con la resolución <a href="#">77/278</a> , el informe señala diversas formas de seguir reforzando la labor de la Oficina sobre el terreno a fin de fomentar un compromiso más estrecho y proactivo con el personal sobre el terreno
141. Dependencia Común de Inspección	<a href="#">78/276</a> : Dependencia Común de Inspección	No se exigió que la Secretaría presentase ningún informe	No se aplica
143. Informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna	<a href="#">78/247</a> : Informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna	<a href="#">A/79/309 (Part I)</a> , <a href="#">A/79/309 (Part I)/Add.1</a> y <a href="#">A/78/301 (Part II)</a>	En los informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se presentan: a) una síntesis de sus actividades durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024 (parte I); b) un análisis de las recomendaciones y una lista de los informes publicados durante el período ( <a href="#">A/79/309 (Part I)/Add.1</a> ); y c) sus actividades relativas a las operaciones de paz durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 (part II)
144. Administración de justicia en las Naciones Unidas	<a href="#">78/248</a> : Administración de justicia en las Naciones Unidas	<a href="#">A/79/127</a>	En el informe se ofrecen datos sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia en 2023 y se responde a las solicitudes concretas formuladas por la Asamblea General en su resolución <a href="#">78/248</a>

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
145. Financiación del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	<a href="#">78/249</a> : Financiación del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	Informe por publicar	No se aplica
146. Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz	<a href="#">78/293</a> : Cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
146. Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz	<a href="#">78/294</a> : Financiación del Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda)	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
146. Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz	<a href="#">78/295</a> : Financiación de la Base Logística de las Naciones Unidas en Bríndisi (Italia)	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
146. Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz	<a href="#">78/296</a> : Misiones de mantenimiento de la paz terminadas	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
147. Financiación de la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei	<a href="#">78/297</a> : Financiación de la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
148. Financiación de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centrafricana	<a href="#">78/298</a> : Financiación de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centrafricana	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
149. Financiación de la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	<a href="#">78/299</a> : Financiación de la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire	En el informe sobre la situación actualizada de las misiones de mantenimiento de la paz terminadas en la segunda parte de la continuación del 79º período de sesiones se ofrecerá la información más reciente sobre la situación financiera de la Operación	No se aplica
150. Financiación de la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	<a href="#">78/300</a> : Financiación de la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
151. Financiación de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	<a href="#">78/301</a> : Financiación de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
153. Financiación de la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	<a href="#">78/302</a> : Financiación de la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
154. Financiación de la Misión de las Naciones Unidas en Liberia	<a href="#">78/303</a> : Financiación de la Misión de las Naciones Unidas en Liberia	En el informe sobre la situación actualizada de las misiones de mantenimiento de la paz terminadas en la segunda parte de la continuación del 79º período de sesiones se ofrecerá la información más reciente sobre la situación financiera de la Misión	No se aplica
155. Financiación de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	<a href="#">78/250</a> A y B: Financiación de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
156 a). Financiación de las fuerzas de las Naciones Unidas encargadas del mantenimiento de la paz en Oriente Medio: Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	<a href="#">78/304</a> : Financiación de las fuerzas de las Naciones Unidas encargadas del mantenimiento de la paz en Oriente Medio: Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
156 b). Financiación de las fuerzas de las Naciones Unidas encargadas del mantenimiento de la paz en Oriente Medio: Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	<a href="#">78/305</a> : Financiación de las fuerzas de las Naciones Unidas encargadas del mantenimiento de la paz en Oriente Medio: Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica

<i>Tema del programa</i>	<i>Resolución</i>	<i>Informes presentados por la Secretaría en cumplimiento de la resolución</i>	<i>Resumen del contenido del informe o cualquier otra medida que atestigüe el cumplimiento de la resolución</i>
157. Financiación de la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	<a href="#">78/306</a> : Financiación de la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
158. Financiación de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	<a href="#">78/307</a> : Financiación de la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
159. Financiación de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	<a href="#">78/308</a> : Financiación de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica
160. Financiación de las actividades emprendidas en cumplimiento de la resolución <a href="#">1863 (2009)</a> del Consejo de Seguridad	<a href="#">78/309</a> : Financiación de las actividades emprendidas en cumplimiento de la resolución <a href="#">1863 (2009)</a> del Consejo de Seguridad	Se presentará en la segunda parte de la continuación del septuagésimo noveno período de sesiones	No se aplica

## Anexo II

## Tasas de aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión

## A. Junta de Auditores, estados financieros de las Naciones Unidas (volumen I)

Ejercicio económico	Número de recomendaciones formuladas	Número de recomendaciones plenamente aplicadas									Total	Superadas por los acontecimientos	En vías de aplicación
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
2015	44	7	8	–	5	2	6	1	–	29	9	6	
2016	53	–	16	4	13	2	1	4	1	41	12	–	
2017	71	–	–	8	14	21	10	6	–	59	11	1	
2018	71	–	–	–	12	18	15	9	4	58	9	4	
2019	113	–	–	–	–	41	22	18	8	89	14	10	
2020	126	–	–	–	–	–	40	38	15	93	16	17	
2021	102	–	–	–	–	–	–	33	20	53	10	39	
2022	80	–	–	–	–	–	–	–	40	40	2	38	
2023	72	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	72	
<b>Total</b>	<b>732</b>									<b>462</b>	<b>83</b>	<b>187</b>	

(Porcentaje)

	Ejercicio económico							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasa de aplicación	86	100	99	94	91	87	62	53
Tasa global de aplicación	86	94	96	95	94	92	87	83

## B. Junta de Auditores, estados financieros de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (volumen II)

Ejercicio de 12 meses concluido el 30 de junio	Número de recomendaciones formuladas	Número de recomendaciones plenamente aplicadas									Total	Superadas por los acontecimientos	En vías de aplicación
		2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23				
2014/15	31	15	6	3	1	1	–	–	–	26	5	–	
2015/16	55	–	23	15	3	6	1	–	1	49	6	–	
2016/17	75	–	–	39	9	8	10	–	1	67	8	–	
2017/18	52	–	–	–	11	11	9	3	1	35	12	5	
2018/19	43	–	–	–	–	16	17	7	–	40	2	1	
2019/20	30	–	–	–	–	–	16	7	1	24	3	3	
2020/21	10	–	–	–	–	–	–	2	5	7	1	2	
2021/22	20	–	–	–	–	–	–	–	4	4	–	16	
2022/23	26	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	26	
<b>Total</b>	<b>342</b>									<b>252</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	

(Porcentaje)

	Ejercicio de 12 meses concluido el 30 de junio							
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Tasa de aplicación	100	100	100	90	98	90	80	20
Tasa global de aplicación	100	100	100	98	98	97	96	91

### C. Recomendaciones cruciales de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Ejercicio económico	Número de recomendaciones cruciales formuladas	Número de recomendaciones cruciales aplicadas/archivadas								Total	En vías de aplicación	Tasa de aplicación al 30 de junio de 2024 (porcentaje)
		2010–2017	2018	2019/20 <sup>a</sup>	2020/21 <sup>a</sup>	2021/22 <sup>a</sup>	2022/23 <sup>a</sup>	2023/24 <sup>a</sup>				
2010–2017	1 144	1 122	10	4	8	–	–	–	1 144	–	100	
2018	34	–	7	13	6	8	–	–	34	–	100	
2019/20 <sup>a</sup>	17	–	–	3	6	8	–	–	17	–	100	
2020/21 <sup>a</sup>	7	–	–	–	1	6	–	–	7	–	100	
2021/22 <sup>a</sup>	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	
2022/23 <sup>a</sup>	10	–	–	–	–	–	1	3	4	6	40	
2023/24 <sup>a</sup>	2	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	
<b>Total</b>	<b>1 215</b>								<b>1 206</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	

<sup>a</sup> Ejercicio de 12 meses concluido el 30 de junio.

### D. Recomendaciones totales de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Ejercicio económico	Total de recomendaciones formuladas	Total de recomendaciones aplicadas/archivadas								Total	En vías de aplicación	Tasa de aplicación al 30 de junio de 2024 (porcentaje)
		2010–2017	2018	2019/20 <sup>a</sup>	2020/21 <sup>a</sup>	2021/22 <sup>a</sup>	2022/23 <sup>a</sup>	2023/24 <sup>a</sup>				
2010–2017	8 985	7 981	441	325	138	41	9	24	8 959	26	99	
2018	1 190	–	529	423	88	82	20	9	1 151	39	97	
2019/20 <sup>a</sup>	1 004	–	–	304	487	86	42	61	980	24	98	
2020/21 <sup>a</sup>	896	–	–	–	423	335	–	33	791	105	88	
2021/22 <sup>a</sup>	883	–	–	–	–	232	352	204	788	95	89	
2022/23 <sup>a</sup>	1 101	–	–	–	–	–	372	422	794	307	34	
2023/24 <sup>a</sup>	1 406	–	–	–	–	–	–	793	793	613	56	
<b>Total</b>	<b>15 465</b>								<b>14 256</b>	<b>1 209</b>	<b>92</b>	

<sup>a</sup> Ejercicio de 12 meses concluido el 30 de junio.