



Asamblea General

Distr. general
4 de marzo de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Tema 129 del programa

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

Segundo informe sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General titulado “Segundo informe sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas” (A/67/714), que fue presentado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 66/257 de la Asamblea General. Durante su examen del asunto, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, que proporcionaron información y aclaraciones adicionales, y recibió respuestas por escrito el 15 de febrero de 2013.

2. La Comisión Consultiva recuerda que el asunto de la rendición de cuentas ha sido objeto de examen por la Asamblea General desde su sexagésimo período de sesiones, y que la Asamblea ha aprobado una serie de resoluciones al respecto (véanse las resoluciones 60/254, 61/245, 63/276, 64/259 y 66/257). En el párrafo 8 de su resolución 64/259, la Asamblea definió la rendición de cuentas para la Secretaría de las Naciones Unidas, proporcionó orientación y formuló solicitudes concretas en algunos ámbitos. En fecha reciente, en su resolución 66/257 la Asamblea tomó nota del primer informe sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/66/692), reconociendo que el establecimiento de ese sistema es un proceso complejo, y volvió a solicitar al Secretario General que abordase algunos aspectos en su segundo informe al respecto.



3. En su segundo informe sobre la aplicación del sistema, el Secretario General describe los progresos realizados en los últimos 12 meses en determinados ámbitos (véase secc. III más abajo), con especial hincapié en la aplicación de prácticas de gestión de los riesgos institucionales y en la de un marco conceptual para la gestión basada en los resultados. El anexo del informe del Secretario General, que contiene información estadística sobre determinados mecanismos de rendición de cuentas, responde en parte a la recomendación formulada por la Comisión Consultiva, que posteriormente hizo suya la Asamblea General, de que se presentasen datos sobre el desempeño en todos los futuros informes sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas (A/66/738, párr. 8).

II. Comentarios y observaciones generales

4. En términos generales, la Comisión Consultiva considera que el informe del Secretario General muestra algunos progresos en la aplicación de un marco de rendición de cuentas viable para la Secretaría, en concreto en la elaboración de un marco conceptual para la gestión basada en los resultados. **Sin embargo, la Comisión recuerda su anterior observación de que la aplicación de un sistema de rendición de cuentas eficaz es un proceso que se prolongará durante varios años y que aún queda mucho más por hacer (A/66/738, párrs. 10 y 11).**

5. **En lo que respecta al formato y el contenido del informe del Secretario General, la Comisión Consultiva considera que, siete años después de que la Asamblea General aprobara su primera resolución sobre este tema (véase resolución 60/254) y dos años después de que se conviniera adoptar una definición de rendición de cuentas (resolución 64/259, párr. 8), gran parte de la información contenida en el informe sigue siendo de naturaleza conceptual, habiéndose proporcionado insuficientes detalles prácticos sobre medidas concretas en materia de rendición de cuentas y los efectos de dichas medidas una vez que se adoptan. La Comisión recuerda su anterior observación de que los informes sobre la aplicación del marco de rendición de cuentas deberían incluir un análisis de los efectos que tendrá la aplicación de las diferentes medidas de rendición de cuentas aplicadas o previstas, con indicadores clave de desempeño e información estadística suplementaria para verificar los resultados (A/66/738, párr. 6).**

6. La Comisión Consultiva recuerda también su anterior recomendación, posteriormente aprobada por la Asamblea General, de que el Secretario General presentase un informe anual sobre los avances en la aplicación del marco de rendición de cuentas (A/66/738, párr. 11). Durante las deliberaciones que celebró recientemente la Comisión acerca de este asunto, el Secretario General Adjunto de Gestión le informó que quizás conviniera presentar dichos informes cada dos años en vez de una vez por año, a fin de que la Secretaría dispusiera de más tiempo para poner en práctica las iniciativas de rendición de cuentas y responder adecuadamente a las solicitudes concretas de la Asamblea General. **Sin embargo, habida cuenta de las importantes cuestiones mencionadas en los dos primeros informes del Secretario General sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas y las deficiencias que se siguen detectando en diferentes aspectos del marco de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, la Comisión recomienda que por el momento la Asamblea General no modifique la actual**

periodicidad de la presentación de informes acerca de este asunto, a la espera de que en un futuro se pueda volver a considerar esa posibilidad.

III. Aplicación de la resolución 66/257 de la Asamblea General

7. En el párrafo 6 de su resolución 66/257, la Asamblea General solicitó al Secretario General que elaborase, con carácter prioritario, un plan claramente definido y bien documentado que incluya objetivos claros, responsabilidades y un calendario para la aplicación de las medidas concretas que se propone adoptar para fortalecer la rendición de cuentas en cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución y en su resolución 64/259. **La Comisión Consultiva señala con preocupación que en el segundo informe del Secretario General sobre la aplicación del sistema no figura dicho plan, y recomienda que a ese respecto la Asamblea General reitere su solicitud al Secretario General.**

A. Definición de la rendición de cuentas y funciones y responsabilidades

8. La definición del concepto de rendición de cuentas adoptada por la Asamblea General en su resolución 64/259 abarca: a) las obligaciones de la Secretaría y los miembros del personal en términos de la ejecución del mandato, el cumplimiento del marco normativo, las normas de conducta, la administración de fondos, el desempeño y la obtención de resultados; b) recompensas y sanciones; y c) el papel de los órganos de supervisión (A/66/738, párr. 9).

9. En el informe del Secretario General se hace referencia a algunas observaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección, la Junta de Auditores y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna acerca del marco de rendición de cuentas de la Organización desde la adopción por la Asamblea General de una definición de rendición de cuentas y las medidas dirigidas a subsanar deficiencias concretas (véase A/67/714, párrs. 4 a 17).

10. Un ámbito que ha recabado la atención de la Dependencia Común de Inspección y de la Junta de Auditores en lo referente al logro de una mayor rendición de cuentas es la aplicación en fecha próxima del sistema de planificación de los recursos institucionales de la Secretaría (Umoja). Tal como se indicó en el informe del Secretario General, la Dependencia Común de Inspección señaló la necesidad de alinear claramente la cadena de mando y la delegación de autoridad e integrarlas en los sistemas existentes de planificación de los recursos institucionales (A/67/714, párr. 8 d)). Además, la Dependencia señaló la necesidad de integrar mejor al nuevo sistema la información financiera y sobre el desempeño (*ibid*, párr. 12 b)) y mejorar los vínculos entre los marcos de presupuestación basada en los resultados y los recursos necesarios (*ibid*, párr. 13 a)). En su segundo informe sobre la aplicación del sistema, el Secretario General reconoce que la Secretaría tiene la intención de integrar las delegaciones de autoridad en el futuro diseño de Umoja (*ibid*, párr. 11). **La Comisión Consultiva está de acuerdo con las observaciones formuladas por los organismos de supervisión respecto a la aplicación de Umoja y la necesidad de asegurarse de que el marco convenido para la rendición de cuentas se incorpore debidamente a su diseño y aplicación.**

B. Promover una cultura de rendición de cuentas

11. En sus resoluciones 64/259 y 66/257, la Asamblea General destacó que la rendición de cuentas era uno de los pilares centrales de una gestión eficaz y eficiente que requiere atención y un firme compromiso al más alto nivel de la Secretaría. En el párrafo 3 de la resolución 66/257, la Asamblea destacó también la importancia de promover una cultura de rendición de cuentas, la gestión basada en los resultados, la gestión de riesgos institucionales y los controles internos a todos los niveles de la Secretaría mediante el liderazgo y el compromiso continuos del personal directivo superior.

12. En un informe anterior sobre la cuestión del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva señaló que un marco de rendición de cuentas no bastaba para crear una cultura de rendición de cuentas, y que esa cultura exigía un cambio de la mentalidad del personal, impulsado por un compromiso mantenido al nivel más alto de la Secretaría (A/64/683 y Corr.1, párr. 52). En su informe relativo al primer informe del Secretario General sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas, la Comisión agregó que era imprescindible un liderazgo ejemplar por parte del personal directivo que marque el estilo y el máximo grado de exigencia de una sólida cultura de rendición de cuentas, y que cuando no se exige al personal directivo que asuma sus responsabilidades se produce un deterioro en la aplicación de las normas de rendición de cuentas en toda la Organización (A/66/738, párr. 15).

13. La Comisión Consultiva observa que el Secretario General, en su segundo informe sobre la aplicación, se manifiesta de acuerdo en que la promoción de una cultura de rendición de cuentas es un proceso continuo que comienza con la pauta marcada por los estratos más altos de una organización, que la refuerzan constantemente (A/67/714, párr. 19). En su informe, el Secretario General describe además las medidas adicionales adoptadas para promover la cultura de rendición de cuentas, entre las cuales cabe nombrar la tarea de informar a los altos funcionarios recién nombrados acerca de sus responsabilidades profesionales respecto a cuestiones de ética e integridad (*ibid.*, párr. 21) así como la elaboración de un programa de diálogos sobre el liderazgo para promover el compromiso del personal directivo con el liderazgo ético, fomentar la confianza al debatir cuestiones éticas en el lugar de trabajo de una forma dinámica y destacar la relación directa entre las acciones individuales y la reputación de la Organización (*ibid.*, párrs. 23 y 24). Además, en el informe se señala el efecto positivo del proceso de evaluación interna, conforme al cual los administradores deben explicar en qué basan sus decisiones como primer paso obligatorio en el sistema de administración de justicia, que está en vigor desde julio de 2009. El Secretario General da cuenta de una mejora en el porcentaje de las decisiones administrativas impugnadas que fueron confirmadas en los exámenes de evaluación interna desde 2009 (*ibid.*, párr. 25). La Comisión Consultiva, en su reciente informe sobre el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas, también formuló comentarios positivos sobre el papel de la Dependencia de Evaluación Interna a este respecto (A/67/547, párr. 17).

14. La Comisión Consultiva considera que el Secretario General ha adoptado diversas medidas para promover una cultura de rendición de cuentas. La Comisión está de acuerdo con el Secretario General de que fomentar esa cultura va más allá de reconocer su importancia en un documento o publicar una declaración de principios en un sitio web público (A/67/714, párr. 26). La

Comisión destaca la necesidad de que el Secretario General siga ampliando la cantidad, gama y frecuencia de los esfuerzos a este respecto, para que la cultura de la rendición de cuentas pase a formar parte integral de los valores básicos de la Organización. La Comisión espera con interés recibir información sobre los efectos concretos de dichas medidas en el próximo informe del Secretario General sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas.

C. Delegación de autoridad

15. En sus dos últimas resoluciones sobre el tema de la rendición de cuentas, la Asamblea General pidió al Secretario General que subsanase con urgencia las persistentes deficiencias del actual sistema de delegación de autoridad mediante la promulgación de funciones y responsabilidades bien definidas para las personas en quienes se delega autoridad, a todos los niveles, el establecimiento de mecanismos sistémicos de presentación de informes sobre la supervisión y el ejercicio de la autoridad delegada y la aplicación de las medidas necesarias en casos de mala gestión o abuso de autoridad (véanse resolución 66/257, párr. 12, y resolución 64/259, párr. 21).

16. En su anterior informe sobre el progreso hacia un sistema de rendición de cuentas, el Secretario General indicó que con el fin de concebir un sistema coherente y más uniforme, había realizado una revisión completa del sistema vigente de delegación de autoridad para asegurarse que las atribuciones se delegaran: a) en formatos uniformes; b) por quienes tengan la autoridad pertinente; c) de manera transparente; y d) siguiendo un enfoque sistemático (A/66/692, párr. 14). La Asamblea General, basándose en una observación formulada por la Comisión Consultiva (A/66/738, párr. 18), consideró que la información que figura en el informe del Secretario General no era suficiente para llegar a tener una idea clara de todo el proceso de examen ni del sistema de delegación de autoridad (resolución 66/257, párr. 12). La Comisión señaló también que el informe del Secretario General no incluía un calendario de aplicación de las diversas medidas previstas (A/66/738, párr. 18).

17. En su informe más reciente, el Secretario General indica que la determinación y examen de la delegación de autoridad relativa a la gestión de los recursos humanos, la gestión financiera, la presupuestación, las adquisiciones y la administración de bienes se revisarían nuevamente y se ajustarían en función de los nuevos modelos institucionales que se utilizarán en la aplicación de Umoja (el futuro modelo) (A/67/714, párr. 27). Por otra parte, en el informe no se brinda ninguno de los detalles solicitados más arriba ni se indica la fecha probable en que se llevará a término esa labor adicional. **Preocupa a la Comisión Consultiva el hecho de que el Secretario General no haya priorizado los esfuerzos dirigidos a actualizar el sistema de delegación de autoridad, tomando en consideración la aplicación en fecha próxima de Umoja, pese a las repetidas solicitudes de la Asamblea General de que se subsanen con carácter prioritario las deficiencias del sistema vigente. La Comisión señala asimismo que a este respecto sigue careciéndose de detalles concretos, en particular sobre las medidas que se han de adoptar y respecto a un calendario explícito para llevar a término esa labor. Como requisito imprescindible para lograr un nivel adecuado de rendición de cuentas y responsabilidad, la Comisión subraya la importancia de articular claramente a qué funcionarios de las Naciones Unidas se han delegado las**

atribuciones para adoptar decisiones y medidas concretas, así como el fundamento jurídico de la autoridad de cada caso. La Comisión recomienda que esa labor se lleve a término sin más dilación.

D. Aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión

18. En su anterior informe sobre este tema, la Comisión Consultiva acogió con satisfacción los progresos señalados por el Secretario General en la aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión (A/66/738, párr. 22). Tal como se indicó en el segundo informe del Secretario General sobre la aplicación del sistema de rendición de cuentas, aproximadamente el 95% de las recomendaciones formuladas por la Junta de Auditores y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna fueron aplicadas o archivadas en un plazo máximo de tres años desde su formulación (A/67/714, párr. 32).

19. Si bien reconoce la mejora en la tasa de aplicación, la Comisión Consultiva señaló en su reciente examen del informe de la Junta de Auditores sobre las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz correspondiente al período terminado el 30 de junio de 2011 (A/66/5 (Vol. II) y A/66/693) que muchas de las deficiencias observadas en dichas operaciones eran de carácter recurrente (A/66/738, párr. 24). Por ejemplo, en su próximo informe sobre las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, la Junta de Auditores señala que los tres apartados de preparación y gestión del presupuesto, administración de bienes, y adquisiciones y gestión de contratos presentan persistentes deficiencias a nivel de las misiones.

20. Por lo que respecta a las actividades no relativas al mantenimiento de la paz, la Comisión Consultiva ha destacado las preocupaciones de la Junta de Auditores relativas a la elaboración y aplicación de grandes proyectos de transformación institucional en la Secretaría (A/67/381, párrs. 21 a 27) y a este respecto ha recomendado dar prioridad a los resultados de las auditorías referentes a los problemas más graves de esa índole (*ibid*, párr. 12). En fecha más reciente, y respondiendo a la solicitud de la Comisión, la Junta de Auditores realizó una auditoría de la gestión de los asuntos relacionados con la tecnología de la información y las comunicaciones en la Secretaría, en la que la Junta hizo hincapié en algunas serias inquietudes (véase A/67/651, secc. III). Las observaciones del Comité acerca de este asunto figuran en su informe conexo (A/67/770).

21. A ese respecto, en el párrafo 13 de su resolución 66/232 B, la Asamblea General solicitó al Secretario General que indicase, entre otras cosas, a los funcionarios que deberán rendir cuentas por la aplicación oportuna de las recomendaciones de la Junta de Auditores.

22. La Comisión Consultiva considera que, al mismo tiempo que el Secretario General debe seguir asegurándose que la aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión sea pronta y oportuna, deben realizarse esfuerzos adicionales para afrontar las causas profundas de las cuestiones recurrentes detectadas por la Junta de Auditores y determinar los ámbitos prioritarios para su aplicación, incluida la identificación de los funcionarios que deberán rendir cuentas por la aplicación, de plena conformidad con lo dispuesto en la resolución 66/232 B de la Asamblea General.

E. Rendición de cuentas institucional y personal

23. La Asamblea General, en el párrafo 15 de su resolución 66/257, puso de relieve la importancia de establecer y aplicar plenamente mecanismos reales, eficaces y eficientes que fomentaran la rendición de cuentas institucional y personal a todos los niveles. A este respecto, en el informe del Secretario General se indica que los pactos del personal directivo superior son un mecanismo esencial a través del cual los mandatos encomendados por los Estados Miembros y las prioridades anuales del Secretario General se transmiten a toda la Organización (A/67/714, párr. 34). Ante la preocupación expresada por la Asamblea en el párrafo 16 de su resolución 66/257 por que había pocos indicios de que los pactos celebrados con el personal directivo superior hubieran contribuido en la práctica a mejorar la rendición de cuentas, el Secretario General señala en su informe que los pactos para 2013 se han reforzado y aclaran lo que se requiere de cada directivo superior a la hora de aplicar las iniciativas de reforma clave que transformarán la Organización, como el proyecto Umoja y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). Además, según se indica en el informe, el nivel de desempeño satisfactorio con respecto a los indicadores estándar de gestión incluidos en todos los pactos del personal directivo superior mejoró de un 39% en 2008 a un 63% en 2011, y la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas proporciona información detallada a todo el personal directivo superior y exige, en caso necesario, que se presenten planes de acción para mejorar la actuación profesional o información actualizada periódicamente sobre los ámbitos de la actuación profesional en los que hay deficiencias (A/67/714, anexo, párrs. 2 y 3).

24. La Comisión Consultiva acoge con satisfacción las mejoras dirigidas a convertir los pactos del personal directivo superior en un poderoso instrumento para la rendición de cuentas. Destaca que, aunque existan principios uniformes para la rendición de cuentas aplicables a todo el personal de las Naciones Unidas, al personal directivo superior le incumbe la responsabilidad especial de marcar la pauta correcta y mantener una conducta ejemplar ante el personal de sus áreas respectivas. La Comisión espera con interés recibir más detalles sobre las medidas correctivas y de vigilancia y supervisión adoptadas por la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y solicita que esa información se incluya en los futuros informes del Secretario General sobre los progresos realizados en la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría.

25. En respuesta a sus indagaciones, se informó a la Comisión Consultiva de que durante el período examinado se habían impuesto medidas disciplinarias o administrativas a 59 funcionarios por haberse demostrado que habían cometido faltas de conducta o por haber incumplido las normas de conducta que se esperaban de los funcionarios internacionales. Nueve de esos funcionarios tenían la categoría de P-4 y categorías superiores. **La Comisión recuerda que las normas de conducta de la administración pública internacional, publicadas por la Comisión de Administración Pública Internacional y acogidas con beneplácito por la Asamblea General en su resolución 56/244, son aplicables a todos los funcionarios, incluido el personal directivo superior.**

F. Reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional

26. En su último informe sobre la gestión de los recursos humanos, la Comisión Consultiva expuso sus observaciones sobre las medidas adoptadas y previstas para fortalecer el sistema de evaluación de la actuación profesional en las Naciones Unidas (A/67/545, párrs. 18 a 25). A ese respecto, la Comisión recomendó que la Asamblea General instara al Secretario General a que prosiguiera sus esfuerzos dirigidos a desarrollar y poner en práctica un marco de recompensas y reconocimiento y a la vez expresó su preocupación por las deficiencias detectadas en el sistema vigente de sanciones por actuación profesional insatisfactoria, lo que podría repercutir negativamente en la productividad y socavar la capacidad de la Secretaría para ejecutar los mandatos que la Asamblea General le había encomendado (*ibid.*, párrs. 23 y 24). Asimismo, la Comisión ha señalado en sus informes anteriores sobre el sistema de rendición de cuentas que la política del Secretario General para determinar y hacer frente a las deficiencias en la actuación profesional se centraba principalmente en la capacitación y el asesoramiento, y que se debería adoptar un sistema de sanciones más estricto para hacer frente a los casos de deficiencias en la actuación profesional (A/66/738, párr. 39).

27. En ese sentido, el informe del Secretario General contiene información detallada sobre la distribución global de las calificaciones en el sistema e-Pas, según la cual solo el 1% del personal de la Secretaría no cumplió o cumplió parcialmente las expectativas de desempeño en el ciclo de evaluación 2011-2012. Estos datos se ajustan a la distribución de las calificaciones en toda la Secretaría desde 2003 (véase A/67/714, anexo, párr. 4). La administración ha reconocido que es necesario que las Naciones Unidas vuelvan a examinar seriamente el problema de la actuación profesional insatisfactoria (A/67/545, párr. 22). **La Comisión Consultiva considera que un sistema de evaluación de la actuación profesional que asigna calificaciones de actuación profesional insatisfactoria o de actuación profesional que debe mejorar a un porcentaje tan pequeño de su personal carece de credibilidad. La Comisión opina que la superación de esta deficiencia fundamental es una condición indispensable para instituir un sistema viable de recompensas y sanciones.**

28. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva que desde 2007 se habían retenido incrementos de sueldo de funcionarios debido a una actuación profesional deficiente en 10 casos. El Secretario General señala que siempre que la calificación recibida por un funcionario no llegue a ser satisfactoria, el funcionario y su supervisor deberán acordar un plan de mejora de la actuación profesional. Se informó también a la Comisión que esos planes no se comunican a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y que esta tampoco les da seguimiento a nivel central; lo mismo sucede en los casos de mala gestión o de infracciones menores del reglamento.

29. El Secretario General indica en su informe que el grupo de trabajo sobre gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento del Comité del Personal y la Administración está examinando la manera de mejorar las políticas, las prácticas y los procesos de gestión de la actuación profesional de la Organización (A/67/714, párr. 42). El grupo de trabajo está centrando su atención en tres cuestiones específicas, a saber, la función de los equipos de personal directivo superior, la gestión del desempeño insatisfactorio y las recompensas y el reconocimiento. Se espera que el grupo de trabajo presente recomendaciones concretas a la reunión

anual del Comité del Personal y la Administración en 2013 (*ibid.*, párrs. 43 y 44). **A este respecto, la Comisión Consultiva destaca que para crear una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad es indispensable que exista un sistema viable de recompensas y sanciones. Sin embargo, como se señaló más arriba, un sistema de ese tipo depende de que el sistema de evaluación de la actuación profesional funcione correctamente. La Comisión se mantiene a la espera de las propuestas de un marco revisado de recompensas y reconocimiento y las relativas a un sistema de sanciones más estricto para remediar un desempeño insatisfactorio.**

G. Medidas para exigir responsabilidades al personal en caso de mala gestión o decisiones inapropiadas

30. El Secretario General señala en su informe que, atendiendo a lo solicitado por la Asamblea General en el párrafo 19 de su resolución 66/257, la Secretaría está analizando la jurisprudencia del Tribunal Administrativo y el Tribunal Contencioso-Administrativo relacionada con las causas disciplinarias y examinando cómo puede reforzar la gestión de esas causas (A/67/714, párr. 45). En el informe también se ofrece información sobre el número de casos de falta de conducta registrados, por categoría, a lo largo de los últimos 10 años y los tipos de medidas disciplinarias que se han impuesto (*ibid.*, anexo, cuadro 1 y gráfico I). En el informe se señala además que en su resolución 67/240, recientemente, la Asamblea General aprobó un cambio en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para permitir que la Caja Común recuperara sumas de la prestación de un jubilado en los casos en que el funcionario hubiera malversado fondos de la Organización (*ibid.*, párr. 48). **La Comisión Consultiva espera con interés que en el próximo informe del Secretario General se presenten los resultados del análisis de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo y el Tribunal Contencioso-Administrativo y su influencia en la mejora de la gestión y rendición de cuentas del personal. La Comisión también alienta al Secretario General a que en sus informes futuros presente más detalles sobre la recuperación de fondos de prestaciones de jubilados, si hubiera algún caso.**

H. Marco de gestión del riesgo institucional y de control interno

31. En su informe anterior sobre el sistema de rendición de cuentas, el Secretario General esbozó sus propuestas para establecer un marco de gestión del riesgo institucional y de control interno (A/66/692, párrs. 46 a 66). En su informe conexo, la Comisión Consultiva acogió con beneplácito los progresos realizados en el desarrollo del marco de gestión del riesgo institucional (A/66/738, párr. 44). No obstante, la Comisión apuntó al mismo tiempo que se debían distinguir claramente las funciones y responsabilidades respectivas de los órganos rectores y de la administración (*ibid.*, párr. 47). La Asamblea General posteriormente hizo suya esa observación en su resolución 66/257, en la que solicitó al Secretario General que reexaminara su política de gestión del riesgo institucional centrandó su atención en el papel y las responsabilidades de la Secretaría en la gestión de los riesgos de sus operaciones y expresó su preocupación por la falta de análisis detallados del Secretario General sobre las principales esferas de riesgo de las Naciones Unidas (resolución 66/257, párrs. 23 y 24).

32. En el informe del Secretario General se indica que la Secretaría realizará una evaluación para determinar los principales riesgos estratégicos para la Organización y las respuestas de gestión conexas (A/67/714, párr. 54). Según el Secretario General, la evaluación constituirá el punto de partida para incorporar gradualmente el sistema de gestión de los riesgos institucionales en toda la Organización y también servirá de base para definir un marco de control interno y de riesgos, que esbozará el sistema de control interno que gobernará el funcionamiento de la Organización y proporcionará orientación pertinente al personal directivo en todos niveles (*ibid.*, párrs. 55 y 59). El Comité de Gestión seguirá examinando trimestralmente los progresos realizados en la aplicación del marco de gestión del riesgo institucional y de control interno (*ibid.*, párr. 54). Se comunicó a la Comisión Consultiva que los resultados de la mencionada evaluación proporcionarán la base para elaborar un marco de control interno y de riesgos que deberá finalizarse a más tardar en septiembre de 2014. **La Comisión alienta al Secretario General a que agilice los trabajos en relación con esa cuestión y se cerciore de que los resultados de la evaluación de los riesgos se incluyan en su próximo informe sobre los progresos realizados en la aplicación del sistema de rendición de cuentas.**

I. Aplicación del marco de gestión basada en los resultados

33. En diversos informes y resoluciones que se remontan a varios años atrás, la Comisión Consultiva y la Asamblea General han reiterado su preocupación por el enfoque aplicado por la Secretaría a la presupuestación basada en los resultados, que la Asamblea hizo suyo en su resolución 55/231, y a la gestión basada en los resultados, cuyo marco fue refrendado por la Asamblea en su resolución 60/257¹. Más recientemente, la Comisión, tras examinar los informes de la Junta de Auditores sobre los informes financieros y estados financieros comprobados, formuló una serie de observaciones adicionales sobre las deficiencias en la aplicación por la Secretaría del marco de presupuestación y gestión basada en los resultados (A/67/381, párrs. 37 a 39).

34. En un informe anterior sobre el sistema de rendición de cuentas, la Comisión Consultiva indicó que apoyaba la sugerencia de la Dependencia Común de Inspección de que el primer paso crucial para implantar y aplicar la gestión basada en los resultados consistía en establecer y aprobar un marco conceptual claro al respecto (A/64/683 y Corr.1, párr. 43). Según la Dependencia Común de Inspección, la Organización debería procurar: a) promover una comprensión general de la gestión basada en los resultados; b) proporcionar definiciones claras de los conceptos y técnicas de la gestión basada en los resultados; c) armonizar, sobre la base de la labor ya realizada en esa esfera, los instrumentos y la terminología de la gestión basada en los resultados dentro de la Organización; d) adaptar la gestión basada en los resultados a las actividades y operaciones de la Organización en todos los niveles; e) subrayar las consecuencias y necesidades de esa adaptación en todos los niveles; y f) establecer la base de una estrategia cronológica coherente para aplicar la gestión basada en los resultados.

¹ La Secretaría define la gestión basada en los resultados como “una amplia filosofía de gestión que utiliza los datos sobre los resultados previstos en la planificación estratégica, la adopción de decisiones en materia de recursos humanos y de presupuesto, la medición del desempeño y el aprendizaje” (A/67/714, párr. 67).

35. Posteriormente, en el párrafo 23 de su resolución 64/259, la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara medidas apropiadas para acelerar la aplicación de la gestión basada en los resultados, teniendo en cuenta los elementos señalados más arriba. En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea lamentó que en el informe del Secretario General no se abordaran todos los ámbitos que ella había definido en su resolución 64/259, en particular la gestión basada en los resultados y la presentación de informes sobre la ejecución (resolución 66/257, párr. 27). La Asamblea solicitó de nuevo al Secretario General que adoptara medidas apropiadas para acelerar la aplicación de la gestión basada en los resultados y que en su próximo informe incluyera medidas concretas sobre la manera en que la Organización, en el marco de su rendición de cuentas, dejaría de centrar su atención en la obtención de productos y se concentraría en el logro de resultados (*ibid.*, párr. 29).

36. Para dar respuesta a esas preocupaciones, el Secretario General esboza en su último informe un enfoque cuyo objetivo es asegurar que los procesos, productos y servicios de la Organización se dirijan a obtener resultados (A/67/714, párr. 68). En el gráfico II del informe se presenta una propuesta de marco conceptual para la gestión basada en los resultados. En el gráfico III figuran los responsables de los procesos de gestión basada en los resultados pertinentes a la planificación y presupuestación, supervisión y presentación de informes, evaluación y respuestas, y gestión de los recursos humanos y objetivos institucionales. El Secretario General indica que el marco conceptual propuesto también proporcionará una base sólida para el proyecto de diseño y la configuración de base necesarios para la Ampliación de Umoja 2 (2015-2017) (A/67/714, párr. 101). El Secretario General destaca, por tanto, la importancia de que los Estados Miembros aprueben el marco conceptual propuesto (*ibid.*, párr. 101).

37. En cumplimiento de una solicitud concreta formulada por la Asamblea General en el párrafo 25 de su resolución 64/259, el Secretario General designa en su informe al Secretario General Adjunto de Gestión como el funcionario superior responsable de la aplicación de la gestión basada en los resultados (A/67/714, párr. 74 a)). El Secretario General añade que esa designación se basa en la experiencia adquirida en la elaboración y aplicación en curso del proyecto Umoja. En el informe se indica que el vínculo entre la gestión de los recursos humanos y los objetivos institucionales se establecerá a través de los pactos del personal directivo superior y del sistema de gestión de la actuación profesional del personal de todas las categorías inferiores a la de Subsecretario General (*ibid.*, párr. 97). La Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, en tanto que órgano responsable de supervisar la actuación profesional del personal directivo, apoyará al Secretario General Adjunto de Gestión en el fortalecimiento del vínculo entre el desempeño institucional y el desempeño individual. **La Comisión Consultiva toma conocimiento de la designación del Secretario General Adjunto de Gestión como funcionario superior responsable de la aplicación de la gestión basada en los resultados.**

38. Aunque en esta etapa la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar a la Asamblea General que apruebe el marco conceptual, observa los progresos que se han hecho hasta la fecha en su elaboración. Para la Comisión, no queda claro cómo el marco conceptual podría, en la práctica y en su forma actual, mejorar de manera concreta la rendición de cuentas y los resultados institucionales. La Comisión estima que es preciso trabajar más en

su elaboración, pero considera que no es necesario volver a convocar el Equipo de Tareas de Gestión basada en los Resultados.

J. Fortalecimiento de la rendición de cuentas en las misiones sobre el terreno

39. En el informe del Secretario General se hace referencia a los esfuerzos concretos que se vienen realizando para fortalecer la rendición de cuentas en las misiones sobre el terreno, a saber, las medidas para hacer más eficaces los dispositivos de mando y control de las operaciones de mantenimiento de la paz y mejorar la aplicación del marco integrado de conducta y disciplina (A/67/714, párrs. 104 a 108). La Comisión Consultiva toma nota de esos esfuerzos y formulará otras observaciones al respecto en el contexto de su próximo examen de las operaciones de mantenimiento de la paz. La Comisión observa también que persisten ciertos problemas señalados por la Junta de Auditores en la gestión de las operaciones de mantenimiento de la paz (véase el párr. 19).

K. Medidas concretas para prevenir posibles conflictos de interés

40. El Secretario General señala que se propone realizar un examen del marco normativo del programa de declaración de la situación financiera, con el fin de que el programa tenga más en cuenta los riesgos (A/67/714, párr. 109). Como se indica en el anexo de su informe, el programa se amplió y el número de participantes en él pasó de 1.704 en 2006, cuando se estableció, a 4.600 en 2012 (*ibid.*, anexo, párr. 8). En el informe también se revela que disminuyó el número de casos de conflicto relacionados con activos financieros, pues en 2011 solo se detectaron 14 (*ibid.*, párr. 9).

41. En el contexto del reciente examen hecho por la Comisión Consultiva de las actividades de la Oficina de Ética, encargada de supervisar la aplicación del programa de declaración de la situación financiera, se informó a la Comisión que se estaba prestando especial atención a los riesgos asociados a las funciones que desempeñaban funcionarios del Cuadro Orgánico de categoría relativamente baja, en particular en las operaciones de mantenimiento de la paz, a fin de determinar si sería aconsejable incluirlos en el programa (A/67/545, párr. 167). **La Comisión Consultiva apoya las gestiones que se vienen realizando para ajustar mejor el programa de declaración de la situación financiera a la exposición a riesgos concretos y recuerda su observación de que es posible que la ampliación del número de funcionarios obligados a hacer dicha declaración tenga consecuencias financieras. El Secretario General debe por tanto informar sobre los resultados de ese examen en su próximo informe sobre las actividades de la Oficina de Ética.**

IV. Conclusiones

42. **La Comisión Consultiva estima que en la Secretaría de las Naciones Unidas existen diferentes tipos de rendición de cuentas, como la rendición de cuentas de todos los funcionarios y de sus supervisores directos por la obtención**

de entregables específicos y la del personal directivo superior de la Secretaría por el cumplimiento eficaz y eficiente de los mandatos legislativos. Para que se pueda hacer un examen deliberado de las cuestiones relativas a la rendición de cuentas, y en aras de lograr una mayor precisión y obtener mejores resultados, es preciso distinguir claramente quién es responsable de qué y determinar los factores que están o no sujetos al control directo de una determinada persona o entidad.

43. En los párrafos anteriores, la Comisión Consultiva ha expresado sus opiniones y formulado una serie de recomendaciones en relación con el segundo informe del Secretario General sobre los progresos realizados en la aplicación del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas. La Comisión, si bien observa los logros positivos obtenidos en algunas esferas, considera que es necesario continuar trabajando, sobre todo en lo que se refiere a determinar medidas concretas y prácticas para mejorar la rendición de cuentas e influir de manera significativa en la capacidad de la Secretaría para cumplir sus funciones con eficacia y eficiencia.
