

Secretaría de las Naciones Unidas*

Declaración de control interno

Alcance de la responsabilidad

1. En mi calidad de Secretario General de las Naciones Unidas, rindo cuentas por la administración de la Organización y la ejecución de sus mandatos, sus programas y otras actividades, así como por el mantenimiento de un sistema de controles internos que ofrezca una garantía razonable, aunque no absoluta, de que se han alcanzado los objetivos con respecto a la presentación de información financiera y no financiera fiable, la efectividad y eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los reglamentos, las normas y las políticas, incluso en cuanto a la prevención y detección de actos fraudulentos. Como parte de mi agenda de reforma, he delegado en las jefaturas de las distintas entidades la autoridad para gestionar los recursos humanos, financieros y físicos con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal y al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas. Además, dentro de la Organización cada persona desempeña, con mayor o menor grado de responsabilidad, funciones relacionadas con los controles internos en virtud de esos reglamentos y normas.

Responsabilidad de los controles internos

2. El propósito de los controles internos es reducir y gestionar, más que eliminar, el riesgo de que no se alcancen los objetivos de la Organización. El control interno es un proceso llevado a cabo por la administración y demás personal de una entidad que ofrece una garantía razonable de que se han alcanzado los objetivos relacionados con las operaciones, la presentación de información y el cumplimiento. El control interno es una función básica de la administración y forma parte esencial del proceso general de gestión de las operaciones. Por consiguiente, el personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas de todas las categorías tiene las responsabilidades siguientes:

- Establecer un entorno y una cultura que promuevan la efectividad del control interno.
- Detectar y evaluar los riesgos que pueden afectar al logro de los objetivos, incluido el riesgo de fraude y corrupción.
- Especificar e implementar políticas, planes, normas operacionales, procedimientos, sistemas y otras actividades de control para gestionar los riesgos derivados de cualquier exposición al riesgo que se haya detectado.
- Garantizar un flujo de información y comunicación efectivo para que todo el personal de las Naciones Unidas disponga de la información que necesite para cumplir sus responsabilidades.
- Vigilar la eficacia del sistema de control interno.

* En este contexto, la Secretaría incluye las misiones de mantenimiento de la paz y las entidades no relacionadas con el mantenimiento de la paz, como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos y el Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales.

3. El sistema de control interno de la Secretaría de las Naciones Unidas funciona continuamente en todos los niveles de la Organización mediante procesos de control destinados a garantizar que se alcancen los objetivos.

Entorno operacional de la Secretaría de las Naciones Unidas

4. La Secretaría de las Naciones Unidas trabaja en todo el mundo y en algunos entornos muy difíciles, por lo que está expuesta a situaciones con un elevado riesgo inherente. Por ello, se vigilan de cerca las condiciones de seguridad imperantes en cada uno de los países donde trabaja la Secretaría y, cuando es necesario, se toman decisiones estratégicas para adaptar las operaciones y gestionar y mitigar los riesgos a que está expuesto su personal. Además, la complejidad de las operaciones de la Organización y el alcance de sus mandatos generan un nivel de riesgo considerable. Todos los riesgos significativos que afectan a la Secretaría se recogen en un registro oficial de riesgos que es revisado periódicamente por el personal directivo superior y por auditores internos y externos.

Sistema de control interno y gestión de riesgos

5. El **sistema de control interno** de la Secretaría de las Naciones Unidas está compuesto por una serie de reglamentos, normas, disposiciones administrativas, políticas, procesos y procedimientos que el personal tiene la obligación de cumplir. Su propósito es ofrecer una garantía razonable de que se alcanzan los objetivos de la Organización, se presenta información financiera y no financiera fiable, se logran la efectividad y la eficiencia de las operaciones y se cumple el marco normativo, incluida la prevención y la detección de actos fraudulentos. El sistema de control interno de las Naciones Unidas se ajusta a los criterios establecidos en el Marco Integrado de Control Interno publicado por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) en 2013, también denominado Marco Integrado de Control Interno COSO (2013).

6. En la política de gestión de riesgos institucionales y control interno de la Organización ([A/66/692](#), anexo), que aprobó el Comité de Gestión en mayo de 2011, se define una metodología coherente para evaluar, tratar, vigilar y comunicar los riesgos. El marco se concibió para abordar tanto los riesgos estratégicos que entraña la ejecución de los mandatos y objetivos definidos en la Carta de las Naciones Unidas y especificados por los órganos principales de las Naciones Unidas como los riesgos inherentes a las operaciones cotidianas que contribuyen al cumplimiento de esos mandatos. El marco define una metodología flexible que es plenamente compatible con las distintas prácticas de gestión del riesgo que ya emplea la Organización.

7. En 2014, el Secretario General aprobó a nivel institucional un **registro de riesgos**, que es el instrumento que resume los riesgos estratégicos más significativos para toda la Secretaría, y la correspondiente estructura de gobernanza para respaldar el proceso de implementación.

8. La lucha contra el fraude y la corrupción en la Secretaría de las Naciones Unidas es una responsabilidad primordial de todo el personal de la Organización, incluido el personal directivo, y de otras personas con las que trabaja la Secretaría (como los contratistas). En 2016 se introdujo el Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción ([ST/IC/2016/25](#)) para facilitar orientación e información al personal de plantilla y demás personal de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la forma en que la Secretaría previene, detecta y desalienta el fraude y la corrupción, y la manera en que responde a ellos e informa al respecto. La Secretaría tiene una política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción.

9. El Comité de Gestión, tras realizar una evaluación de riesgos específica en la reunión que celebró el 28 de febrero de 2018, suscribió el **Registro de Riesgos de Fraude y Corrupción** establecido para la Secretaría.

10. En 2019 se llevó a cabo una nueva **evaluación de riesgos en toda la Secretaría**, que dio lugar a un registro en el que se definen los riesgos, se hace un análisis completo de los principales factores de riesgo, se describen los controles ya establecidos por la administración y se indican las posibles estrategias de respuesta. En la evaluación, cada uno de los riesgos recibió una calificación en función de su probabilidad e impacto (exposición al riesgo). Tras evaluar la eficacia de los controles establecidos para mitigar un riesgo dado, se determinó el nivel de riesgo residual, que es el punto de partida para definir la respuesta apropiada para tratar cada riesgo.

11. El 26 de mayo de 2021 firmé la primera declaración de control interno de la Organización, en la que definí seis ámbitos en los que había margen de mejora.

Examen de la eficacia de los controles internos

12. El examen de la eficacia del sistema de control interno de la Secretaría se basa en lo siguiente:

a) El **cuestionario de autoevaluación del control interno y la declaración de garantía** de las jefaturas de las entidades. Cada entidad utilizó el cuestionario para examinar todos los controles principales y calificar su cumplimiento. Las jefaturas de las entidades justificaron sus respuestas con datos empíricos y con las medidas adoptadas o previstas. Se analizaron minuciosamente los resultados de la autoevaluación, se adaptaron las medidas de control en caso necesario y se establecieron planes de acción para abordar los aspectos mejorables, de haberlos;

b) Un análisis de varios **indicadores clave del desempeño** sobre los controles internos que publicaron el Departamento de Apoyo Operacional y el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, cuya División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales lleva a cabo un seguimiento periódico y sistemático de los progresos en el logro de los indicadores clave del desempeño incluidos en los pactos del personal directivo superior. Además, los **tableros de gestión** proporcionan datos en tiempo real procedentes de Umoja (sistema de planificación de los recursos institucionales) y de otros sistemas institucionales, junto con análisis de tendencias y otros informes analíticos, al personal directivo superior, el Comité de Gestión y los órganos de supervisión de las Naciones Unidas;

c) Recomendaciones de la **Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Dependencia Común de Inspección y la Junta de Auditores**. Estas recomendaciones aportan información objetiva sobre el cumplimiento y la eficacia del control.

Situación de las cuestiones de control interno en 2021

13. Las respuestas de las jefaturas de las entidades al cuestionario de autoevaluación de 2021 son esenciales para evaluar la eficacia del marco de control interno de la Secretaría de las Naciones Unidas, adaptado al Marco Integrado de Control Interno COSO (2013)¹, y el cumplimiento de cada entidad respecto de dicho marco. Tomando

¹ Se considera que existe una deficiencia significativa en el sistema de control interno cuando la administración determina que uno de sus componentes y uno o más de los principios pertinentes no están presentes o no funcionan, o que los componentes no operan conjuntamente.

como base el cuestionario, los indicadores clave del desempeño y las recomendaciones de los órganos de supervisión interna y externa, las jefaturas de las entidades ofrecieron una garantía de la eficacia de los controles internos en los ámbitos de los que eran responsables.

14. Mediante los mecanismos descritos anteriormente se determinó que cinco de las cuestiones definidas en la declaración de control interno de 2020 se arrastraron a 2021 para seguir mejorando, a saber:

a) *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.* Se sigue haciendo hincapié en el uso eficiente de los recursos, incluidos los bienes. Tras el levantamiento de muchas de las restricciones a los viajes derivadas de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), la Organización pudo reanudar las actividades de gestión de bienes y hacer mejoras en el desempeño de esta tarea. En particular, aumentó la cobertura de la verificación física, las actividades de enajenación se llevaron a cabo en menos tiempo y se redujo la cantidad de bienes con número de serie, pero aumentó ligeramente el inventario de bienes mantenidos una vez expirada su vida útil. La gestión y el control de los bienes de la Organización siguen rigiéndose por el marco de gestión de bienes y el marco de gestión del rendimiento de la cadena de suministro (de 2021), con arreglo a los cuales se vigilan las operaciones y los procesos de gestión de bienes de forma activa y constante para alcanzar las metas e indicadores de desempeño. La Organización trata de mejorar continuamente el marco y su capacidad de vigilancia para impulsar el uso eficiente de todos los bienes. También está firmemente decidida a reforzar la planificación de la cadena de suministro para hacer un mejor pronóstico de las necesidades y reducir las existencias sin utilizar. La fiabilidad y la precisión de las existencias son clave para planificar correctamente la demanda;

b) *La elaboración y el mantenimiento de registros de riesgos aprobados por el comité de gestión de riesgos o la jefatura de la entidad.* La gestión de los riesgos institucionales en todos los niveles de la Secretaría sigue siendo un elemento crucial de mi aspiración de lograr una Organización más eficiente y eficaz. A nivel institucional se han establecido y aplicado satisfactoriamente una política y una metodología de gestión de los riesgos. Las entidades han seguido elaborando registros de riesgos, y la cantidad de entidades que mantienen un registro de riesgos propio ha superado la prevista en la herramienta de seguimiento de los beneficios, que se puede consultar en reform.un.org. Se seguirá tratando de incluir la gestión de riesgos en los procesos de toma de decisiones estratégicas y operacionales;

c) *El cumplimiento de la política de compra anticipada de pasajes.* Se sigue procurando que los recursos para viajes se utilicen de manera eficiente llevando a cabo actividades de extensión. Si bien en 2021 la tasa de cumplimiento de la directriz normativa sobre la compra con 16 días de anticipación se mantuvo estable, siguen utilizándose herramientas analíticas para cuantificar los progresos, como el tablero de seguimiento del indicador de la rendición de cuentas y los informes trimestrales sobre los indicadores clave del desempeño que proporciona la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales;

d) *La implementación de los procesos de recursos humanos relacionados con la adquisición de talentos.* Estoy firmemente decidido a seguir fortaleciendo el sistema de selección de personal para que la Organización pueda encontrar, atraer y retener talentos diversos de manera eficiente y justa con miras a desempeñar con eficacia las actividades que le fueron encomendadas y lograr el equilibrio de género y regional entre el personal. Desde 2019, a fin de reducir el trabajo manual, la Organización ha introducido varias herramientas de contratación nuevas en la plataforma en línea de gestión de talentos, pero su adopción ha sido más difícil de lo

previsto, por lo que en 2021 se puso en marcha un estudio para entender y solventar los problemas conexos. Actualmente se están examinando las recomendaciones dimanantes del estudio, tras lo cual se tratará de solventar los problemas detectados para mejorar la calidad, la eficiencia y la diversidad en el proceso de contratación. Además, si bien en general las excepciones a las instrucciones administrativas sobre recursos humanos se notifican siguiendo los procedimientos establecidos, y se han observado mejoras, ahora se ofrece orientación mejorada y se hace un seguimiento sistemático para evitar que al notificar excepciones no se faciliten todos los datos necesarios y que se produzcan demoras en la notificación;

e) *La aplicación de diez principios de protección de los datos personales y privacidad.* La Organización se encuentra en las últimas etapas de las consultas sobre su política de privacidad y protección de datos, que, una vez aprobada, irá seguida de un programa exhaustivo de privacidad y protección. Como parte del programa, la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones se encargará de formular y aprobar las normas técnicas de control de la protección de datos y la privacidad para la Secretaría. Los controladores de datos integrarán los controles de protección de datos y privacidad aprobados en los sistemas correspondientes. Está previsto que la nueva política se publique en la segunda mitad de 2022, una vez concluya el proceso oficial de promulgación de la política con todos los interesados;

15. Se determinaron asimismo tres nuevos ámbitos en los que existe margen de mejora, a saber:

a) *Vigilancia de la ejecución de los programas y los proyectos.* Estoy firmemente decidido a seguir mejorando la rendición de cuentas por los resultados. La vigilancia periódica y sistemática de los programas es una parte fundamental de la rendición de cuentas del personal directivo y el personal con autoridad decisoria, quien tiene la responsabilidad de cumplir sus compromisos y lograr resultados de gran calidad de manera oportuna y eficiente. Con la solución de planificación estratégica y gestión de programas de Umoja, que se mejora continuamente, el personal puede adoptar unos procesos de planificación, vigilancia y presentación de informes sólidos y ágiles y documentar con regularidad los resultados. A fin de fomentar la eficacia en la gestión de los programas, los pactos del personal directivo superior incluyen un indicador específico sobre la vigilancia de la ejecución de los programas. Se están elaborando tableros para visualizar la información relativa a la vigilancia. La Organización también seguirá potenciando la evaluación adoptando políticas de evaluación para cada entidad, que son fundamentales para promover el aprendizaje y la transparencia a lo largo del ciclo de gestión de los programas;

b) *Gestión de la conducta y la disciplina en el lugar de trabajo.* En su resolución [74/271](#), de 13 de abril de 2020, relativa a los progresos en el establecimiento de un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas, la Asamblea General recalcó que el personal directivo superior tenía la responsabilidad especial de marcar las pautas y sentar las normas de una sólida cultura de responsabilidad, rendición de cuentas e integridad personal, que tuviera repercusiones en la ejecución de los mandatos y la reputación de la Organización. La Secretaría continúa invirtiendo en una cultura de rendición de cuentas. Sigue procurándose que todo el personal, incluido el personal directivo superior, haga los cursos obligatorios sobre normas de conducta. Existen herramientas prácticas sobre gestión de riesgos y notificación de faltas de conducta, como la guía práctica para la gestión del riesgo de conducta indebida, que ayudan a las entidades a gestionar los riesgos de manera coherente en toda la Secretaría. Se promueve el Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos, cuyo fin es registrar todas las denuncias de falta de conducta, hacer un seguimiento de ellas y presentar informes al respecto, para incrementar la capacidad de la Organización de lograr la rendición de cuentas en todos los casos de falta de conducta, incluidos los casos de explotación y abusos sexuales;

c) *Ciberseguridad*. En caso de ciberataque, una postura de ciberseguridad débil puede tener consecuencias que van más allá de la interrupción de la infraestructura y los sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones, el volumen de los datos en riesgo y el número de cuentas de usuarios que pueden verse afectadas. Está en juego la capacidad de las Naciones Unidas de cumplir sus mandatos, así como su credibilidad ante sus miembros y beneficiarios. Partiendo de la base del anterior plan de acción aprobado por la Asamblea General y de las lecciones aprendidas de él, la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones está elaborando una propuesta amplia de iniciativas de ciberseguridad para abordar estos importantes riesgos.

16. Por último, se considera que las siguientes dos cuestiones definidas en 2020 han llegado a un nivel adecuado de madurez, por lo que ya no presentan riesgos considerables para el logro de los objetivos de la Organización:

a) *Aprendizaje y desarrollo de aptitudes*. En 2021, el número total de miembros del personal que habían hecho todos los cursos obligatorios aumentó en gran medida, por lo que se redujo la exposición de la Organización a los riesgos en diversos ámbitos operacionales. El boletín del Secretario General sobre los programas de aprendizaje obligatorios ([ST/SGB/2018/4](#)) está en fase de revisión y se prevé que facilite orientación sobre los cursos obligatorios que el personal debe hacer y las consecuencias que tendría no hacerlo;

b) *El seguimiento, la evaluación y la supervisión de los asociados en la ejecución*. Se siguen reforzando la selección, la gestión y el seguimiento de los asociados en la ejecución para garantizar la implementación de las actividades y los entregables acordados proporcionando a los directores de programas mejores herramientas. Por ejemplo, el módulo Grantor Management de Umoja, que se utiliza para efectuar transacciones con los asociados durante todo el ciclo de ejecución de los proyectos, contribuyó a mejorar el desempeño de las entidades en ese ámbito. En mi 11º informe sobre los progresos realizados en el sistema de rendición de cuentas ([A/76/644](#)) me comprometí a ampliar las directrices de colaboración con los asociados en la ejecución en 2022. Se mejoró ulteriormente la gestión de los asociados en la ejecución en agosto de 2021, cuando la Secretaría pasó a utilizar el Portal de Socios de las Naciones Unidas, plataforma en línea que permite hacer verificaciones de diligencia debida de manera centralizada, estandarizada y armonizada.

Declaración

17. Todos los controles internos tienen limitaciones inherentes —incluida la posibilidad de eludirlos—, por lo que solo pueden ofrecer una garantía razonable de que se han alcanzado los objetivos relacionados con las operaciones, la presentación de información y el cumplimiento. Además, el carácter dinámico de las condiciones puede hacer que varíe la eficacia de los controles internos con el paso del tiempo.

18. Habida cuenta de lo expuesto, considero, a mi leal saber y entender, que la Secretaría de las Naciones Unidas funcionó con un sistema eficaz de control interno durante 2021, en consonancia con lo anterior y con el Marco Integrado de Control Interno COSO (2013).

19. La Secretaría de las Naciones Unidas se ha comprometido a abordar los problemas de control interno y gestión de riesgos antes mencionados para seguir mejorando continuamente sus controles internos.

(Firmado) António **Guterres**
Secretario General
Nueva York, 28 de junio de 2022
