

Addendum

1. En relación con las consideraciones finales de la Oficial de Ética adjuntas al documento A/24/5(c), la Secretaría quisiera aportar las siguientes aclaraciones.
2. Desde el 1 de enero de 2018, la Secretaría ha trabajado en la aplicación de diversas recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección, especialmente en sus dos informes sobre la gestión y la administración en la OMT publicados en 2009¹ y en 2014², priorizando aquellas que afectan al control presupuestario y la optimización de gastos de la Organización, y reforzando a la vez el cumplimiento de las normas y políticas de las Naciones Unidas, en aspectos tales como los viajes, los recursos humanos y la supervisión interna.
3. En lo que se refiere a la supervisión interna, aunque la Asamblea General³ solicitó explícitamente al Secretario General en 2011 que incorporara una función de supervisión interna en la OMT, en sintonía con las medidas recomendadas en el Libro Blanco⁴, y habida cuenta de la recomendación formulada por la DCI en este sentido⁵, no se tomó medida alguna hasta 2018 en lo relativo a auditoría interna y evaluación. Estas funciones, junto la función de ética, son los pilares básicos de la gobernanza en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, por lo general, las lleva a cabo personal interno.
4. Desde 2012, los informes del Secretario General al Consejo Ejecutivo sobre la aplicación de las recomendaciones de la DCI indican que no hay recursos para llevar a cabo las funciones de supervisión interna, y que la OMT no cumple los criterios para establecer una unidad interna de supervisión⁶.
5. En su 94.^a reunión, el Consejo Ejecutivo respaldó el establecimiento de la función de ética en la OMT, que asumiría la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), con efecto a partir del 1 de enero de 2013. El anterior Oficial de Ética OMT-UNOPS, el Sr. David Mitchels, recordó en su informe que la UNOPS podía asumir también tareas de supervisión interna, además de la función de ética. En concreto, declaró:

¹ "Examen de la gestión y administración de la Organización Mundial del Turismo (OMT)" JIU/REP/2009/1

² "Inspección de seguimiento del examen de la gestión y administración de la Organización Mundial del Turismo (OMT)" JIU/REP/2014/5

³ Resolución 602(XIX).

⁴ "Afrontar las necesidades de auditoría y evaluación mediante la creación de una función de Supervisión Interna con nuevos puestos de personal a tiempo completo parece inasequible e innecesario para una organización pequeña como la OMT. Están estudiándose, por lo tanto, mecanismos alternativos para complementar la función que ya desempeñan los Interventores de Cuentas nombrados por la Asamblea General, bien mediante la externalización de esa función o compartiendo el costo con otros órganos pequeños de las Naciones Unidas. Además, se creará una función de Supervisión Interna en la Secretaría para supervisar la gestión y el funcionamiento de la Organización, tomar nota de cualquier reclamación y aconsejar al Secretario General cuando sea necesario. Esta función podría desempeñarse con apoyo externo y se espera poder presentar informes anuales al Secretario General sobre sus averiguaciones y recomendaciones" (párrafo 131 del Libro Blanco – documento A/19/11)

⁵ "La Asamblea General de la OMT debería contratar los servicios de intervención, inspección, evaluación, investigación y seguimiento internos con alguna otra organización del sistema de las Naciones Unidas que tenga capacidad para asumirlos. De no ser así, la Asamblea General de la OMT debería asignar los recursos necesarios (tres puestos) para el desempeño de dichas funciones en el bienio 2010-2011." (Recomendación 22, JIU/REP/2009/1)

⁶ Véase CE/94/3(II)(b) (página 5) y CE/96/2(g) (páginas 96-99)

“Cabe señalar que la DCI, en su examen general de la OMT (JIU/REP/2009/1), recomienda en la página 23 (Recomendación 22) que “La Asamblea General de la OMT debería contratar los servicios de intervención, inspección, evaluación, investigación y seguimiento internos con alguna otra organización del sistema de las Naciones Unidas que tenga capacidad para asumirlos. De no ser así, la Asamblea General de la OMT debería asignar los recursos necesarios (tres puestos) para el desempeño de dichas funciones en el bienio 2010-2011”. Según tengo entendido, la Asamblea General no ha proporcionado recursos para tres puestos ni en 2010/11 ni en 2012/13 y, por lo tanto, la subcontratación interna parecería ser el mejor enfoque. La UNOPS está dispuesta a valorar si puede proporcionar esos servicios, en caso de que se le pidan, y, aunque esto tendría obviamente un costo, es improbable que fuera tan alto como el de contratar a tres funcionarios”.

No se adoptó ninguna medida en este sentido.

6. Las primeras auditorías internas completas de la OMT llevadas a cabo por entidades independientes tuvieron lugar en 2018 y 2021. La primera auditoría interna (y su posterior revisión en 2020) la llevó a cabo KPMG. La compañía presentó un informe exhaustivo al Secretario General, con recomendaciones sobre medidas concretas para establecer un modelo de gobernanza, riesgo y cumplimiento (GRC por su sigla inglesa) de manera económica, eficaz y oportuna. En la 108.^a reunión del Consejo Ejecutivo, celebrada en mayo de 2018, se presentó un resumen ejecutivo en el documento CE/108/5(b)⁷. Los resultados de esta auditoría interna, que se compartieron también con el Interventor de Cuentas externo⁸, mostraban, en primer lugar, que la Organización carecía de una estructura GRC en términos de control interno, cumplimiento y auditoría interna, así como de un marco exhaustivo de rendición de cuentas y separación de funciones.
7. Además de preparar un plan de acción conforme al examen de KPMG, en 2018 se adoptaron medidas para reducir el déficit de la Organización al 31 de diciembre de 2017. De hecho, el Consejo Ejecutivo, en su 110.^a reunión celebrada en junio de 2019, agradeció al Secretario General haber corregido el déficit de años anteriores y garantizado la estabilidad financiera de la Organización al cabo de un año de su mandato⁹. El cuadro siguiente muestra el impacto de las reformas del Secretario General en la corrección del déficit de la Organización tal como muestran los estados financieros auditados de 2018¹⁰:

| | 2017 | 2018 |
|--|----------------|---------------|
| Saldo de tesorería del presupuesto ordinario | -749.598 EUR | 2.423.634 EUR |
| Patrimonio neto | -3.065.961 EUR | 468.839 EUR |

8. La función de supervisión interna (auditoría interna, evaluación, inspección y servicios de investigación) es un pilar esencial para ayudar al Secretario General a cumplir sus responsabilidades de supervisión con respecto a los recursos y el personal de la Organización y para garantizar la rendición de cuentas a todos los niveles. Esta función, que no estaba operativa en la Organización hasta 2018, se ha externalizado a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), conforme fuera aprobado por la Asamblea General en su resolución 719(XXIII). Como primer paso, se firmó un acuerdo con la OSSI en diciembre de 2019 para llevar a cabo un plan de auditoría trienal (que incluye la elaboración de un plan de trabajo anual de auditoría interna basado en riesgos y la realización de una tarea de auditoría interna aprobada y una evaluación inicial de riesgos) por un importe de 60.000 euros. La OSSI llevó a cabo una evaluación de riesgos a finales

⁷ Véase el Anexo III.

⁸ Conforme al artículo 16.2 del Reglamento Financiero y su Anexo, los Interventores de Cuentas externos pueden formular observaciones con respecto a los controles financieros internos y examinar las cuentas para asegurarse de que los controles internos, incluida la auditoría interna, son adecuados.

⁹ Decisión 4(CX)

¹⁰ Véase el documento [CE/110/4\(d\)](#)

de 2020 y ha comenzado a trabajar en su primera tarea (un examen de la gestión de proyectos) en abril de 2021.

9. El documento A/24/15 rev.1, presentado a esta reunión de la Asamblea General, contiene más información sobre el estado en que se encuentran las recomendaciones de la DCI.
10. Ciertamente, la reforma de la Organización y el fortalecimiento de su gobernanza interna mediante la provisión de recursos y personal adecuados es un debate constante desde 2010 y es preciso incorporar continuas mejoras. El Secretario General toma nota de los comentarios formulados por la Oficial de Ética en su informe de 2020 en este sentido, y tomará las medidas apropiadas, proponiendo a los órganos rectores la creación de 3 puestos de supervisión interna, ética, y seguimiento y evaluación.
11. Respecto a las preocupaciones planteadas por la Oficial de Ética sobre las prácticas internas relativas a promociones, reclasificaciones de puestos y nombramientos, la Secretaría quisiera aclarar lo siguiente:
12. En su 90.^a reunión, celebrada en junio de 2011¹¹, se informó al Consejo Ejecutivo de que un grupo de trabajo sobre la estructura interna de la Secretaría recomendaba que la Organización contratara a un especialista en clasificaciones externo para revisar y confirmar los niveles de los puestos de la Secretaría, en sintonía con su estructura interna revisada, introducida en marzo de 2010, y de conformidad con los estándares de clasificación de la Comisión de Administración Pública Internacional. El propósito del ejercicio era elaborar un plan de crecimiento profesional que permitiera una carrera profesional y transferencias laterales, carencias existentes en ese momento.
13. La planificación de los recursos humanos/la fuerza laboral implica la evaluación sistemática de los requerimientos actuales y futuras de personal en términos de número y niveles de destrezas y competencias, y la formulación de planes para atender a estos requerimientos. Estos planes deben atender a las necesidades programáticas a largo plazo de la Organización y revisarse continuamente para garantizar que la Organización siga haciendo un buen uso de ellos en relación con su mandato, su estructura y el tamaño de la fuerza laboral.
14. Teniendo en cuenta a) la estructura revisada de la Secretaría anunciada en la 108.^a reunión del Consejo Ejecutivo, b) la necesidad de seguir adelante con la alineación con las buenas prácticas sobre personal y movilidad interna de las Naciones Unidas, considerando a la vez las necesidades y la estructura de la OMT, los principios generales la generación de una fuerza laboral que sea dinámica, adaptable y global, y que pueda atender eficazmente a los mandatos actuales y futuros, así como las necesidades operativas cambiantes, c) la sintonía con las recomendaciones de la DCI con respecto al desarrollo de instrumentos y mecanismos de control para garantizar que las contrataciones y los ascensos se basen en evaluaciones transparentes comparativas de las competencias profesionales de los candidatos, d) el pequeño tamaño y las restricciones presupuestarias de la OMT, y e) la necesidades de contar con un modelo que sea sostenible financieramente y esté alineado a la vez con las políticas y prácticas de las Naciones Unidas, se anunció en la 109.^a reunión del Consejo Ejecutivo que se dejaría de aplicar el plan de crecimiento profesional¹², de lo cual tomó nota el Consejo, en su 109.^a reunión, celebrada en octubre de 2018, y dejó plasmado en su decisión 8(CIX).
15. Para garantizar la alineación con las buenas prácticas sobre personal y movilidad interna de las Naciones Unidas, y como consecuencia de la desaparición del programa de crecimiento personal, una política que no estaba en sintonía con las políticas de promoción existentes en las Naciones Unidas, se llevó a cabo en febrero de 2020 una revisión exhaustiva de la política sobre reclasificaciones de puestos, con sujeción al Estatuto y al Reglamento del Personal, y en línea con las Naciones Unidas. Con el propósito de mejorar la transparencia del proceso, se publicó internamente un documento administrativo sobre la cuestión. Debido al impacto global de la pandemia de COVID-19, y la consiguiente incertidumbre financiera sobre la que se informó a la 113.^a reunión del Consejo Ejecutivo

¹¹ Véase el documento [CE/90/5\(a\) Add. 3](#)

¹² Véase el documento [CE/109/3\(d\)\(ii\)](#)

durante la pandemia¹³, el ejercicio de reclasificación se suspendió temporalmente en la OMT, como ha sucedido en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas durante la pandemia, y se prevé reanudarlos en breve.

16. En relación con los nombramientos y las promociones, la Secretaría desea reiterar que los puestos siguen cubriéndose de conformidad con los artículos y disposiciones pertinentes del Estatuto y el Reglamento del Personal y siguiendo un procedimiento riguroso de selección competitiva. Además, en 2019 la Organización revisó sus políticas sobre el personal no sujeto al Estatuto y al Reglamento del Personal, entre otras cosas, para mejorar las prácticas de contratación y garantizar la adhesión a una selección competitiva a través de las correspondientes convocatorias de expresiones de interés. Todas las vacantes se anuncian en la página de empleo de la Organización y en la intranet. De conformidad con el artículo 15 c) del Estatuto del Personal, sin perjuicio de la contratación de nuevo talento a todos los niveles, se presta la máxima atención, al cubrir las vacantes, a la cualificación y los conocimientos expertos de las personas que se encuentran ya al servicio de la Organización.
17. El Consejo Ejecutivo, en su 110.^a reunión, aprobó en su decisión 6(CX) una enmienda a la disposición 15.1 del Reglamento del Personal en relación con el Comité de Nombramientos y Ascensos¹⁴. El propósito del Comité de Nombramientos y Ascensos es asesorar sobre el nombramiento, la promoción y el examen de los funcionarios de las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos. Habida cuenta del interés de la Dirección y de la Asociación del Personal en mejorar la composición y el funcionamiento de dicho Comité, y habida cuenta de la práctica de las Naciones Unidas y sus organismos especializados, el Consejo Ejecutivo aprobó una aclaración de las funciones del Presidente, del representante de Recursos Humanos y del supervisor contratante dentro del Comité. La Asamblea General fue informada de esta decisión en su vigésima tercera reunión¹⁵.
18. Respecto a las comunicaciones publicadas por anteriores funcionarios de la Organización y las alegaciones expresadas en foros públicos contra los órganos rectores de la Organización, los delegados de los Estados Miembros y el personal de la OMT, la Secretaría desea recordar que las Normas de conducta de la administración pública internacional, adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2013, en virtud de su resolución 67/257, son vinculantes para todos los funcionarios internacionales, incluidos los de la OMT, incluso cuando han dejado de prestar servicio, y que los Estados Miembros y sus representantes tienen también el compromiso de respetarlas para preservar la independencia y la imparcialidad del funcionariado internacional. En este sentido, cabe señalar que los funcionarios que se han retirado del servicio en la OMT no deben, con arreglo al artículo 5 del Estatuto del Personal y las Normas de conducta de la administración pública internacional, obtener ventaja personal de sus funciones o cargos, inclusive mediante el uso o la distribución, sin autorización, de información privilegiada o confidencial puesta en su conocimiento por razón de su cargo oficial; ni deben intentar influir indebidamente en las decisiones de la Organización en su interés o a solicitud de terceras partes, con miras a buscar la oportunidad de obtener empleo de dichas terceras partes. Se recuerda que, conforme a los términos de su empleo en la Organización, los funcionarios se comprometen a conocer y aceptar las condiciones establecidas en el Estatuto y el Reglamento del Personal y en las Normas de conducta de la administración pública internacional, que forman parte integral de su contrato de empleo.
19. La Secretaría niega categóricamente todas las alegaciones formuladas contra la Organización, su personal, sus órganos rectores y sus Estados Miembros, y señala además que el calendario para la designación de candidatos al puesto del Secretario General por parte del Consejo Ejecutivo, así como las fechas de las reuniones de los órganos rectores, los fijan los propios órganos rectores. La Secretaría ha cumplido estrictamente las instrucciones dadas por el Consejo Ejecutivo para el proceso de elección del Secretario General, que incluyó la participación del Presidente del Consejo Ejecutivo (Chile) en la revisión de las candidaturas recibidas para garantizar el cumplimiento de los requisitos definidos como obligatorios y esenciales por el Consejo Ejecutivo en su decisión

¹³ Véase el documento [CE/113/3\(b\)](#)

¹⁴ Véase el documento [CE/110/4\(f\)](#)

¹⁵ Véase el documento [A/23/6](#)

14(CXII)¹⁶ y en el documento CE/112/6 rev. 1¹⁷, en particular en lo que respecta al apoyo necesario de un Gobierno.

* * *

¹⁶ "4. Solicita a los candidatos que presenten, junto con la carta de apoyo del Estado Miembro, información biográfica y profesional, así como una declaración de intenciones políticas y de gestión en la que expresen sus perspectivas sobre la manera en que deben ejercerse las funciones de Secretario General".

¹⁷ "15. El procedimiento expuesto en este documento se ha llevado a la práctica satisfactoriamente, sin que hayan surgido dificultades especiales, para los nombramientos efectuados desde 1992. El apoyo a una candidatura del Gobierno de un Estado Miembro es un requisito esencial y su retirada significará la descalificación del candidato o la persona propuesta."