

# COMITÉ DEL PROGRAMA Y COMITÉ DE FINANZAS

**90° período de sesiones del Comité del Programa y  
104° período de sesiones del Comité de Finanzas**

**Roma, 15-19 de septiembre de 2003**

**Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de la  
gestión y administración en la Organización de las Naciones Unidas  
para la Agricultura y la Alimentación: Plan de acción de la FAO**

## I. Introducción

1. El mencionado informe de la DCI (REP/2002/8) fue examinado por el Comité del Programa y el Comité de Finanzas en su reunión conjunta de mayo de 2003. Los dos últimos párrafos del informe de la reunión conjunta sobre este tema decían así:

*“Por consiguiente, los comités convinieron en que era preferible que se mantuvieran debates más pormenorizados sobre las recomendaciones y sus repercusiones en sus períodos de sesiones por separado, a fin de garantizar un examen más informado y una división más eficaz del trabajo entre los dos comités.*

*Los comités estuvieron de acuerdo en que los ulteriores debates sobre el informe de la DCI deberían contar con el respaldo de un documento adicional que contuviera un plan de acción detallado con plazos definidos y la indicación de las oficinas de actuación, que abarcara las medidas complementarias en curso o previstas. En consecuencia, pidieron que se preparase este documento para sus próximos períodos de sesiones, con objeto de poder asesorar de manera más completa al Consejo en su período de sesiones de noviembre de 2003 sobre las posibles reacciones de los órganos rectores de la FAO ante el informe de la DCI”.*

Por razones de economía se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones los ejemplares que han recibido y se abstengan de pedir otros, a menos que sea estrictamente indispensable. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO se encuentran en el sitio de Internet [www.fao.org](http://www.fao.org)

2. El presente documento se ha preparado en respuesta a esa solicitud.

## **II. Ámbito**

3. Como el Comité de Finanzas debe examinar un amplio informe sobre los progresos realizados en materia de gestión de recursos humanos, se ha considerado más adecuado incluir en ese informe el seguimiento previsto de las recomendaciones de la DCI relacionadas con la gestión de recursos humanos (es decir, las recomendaciones 8 a) y b), 10, 11 y 12).

4. En consecuencia, el “Plan de acción” *infra* comprende, en forma de tabla, el seguimiento propuesto del resto de las recomendaciones contenidos en el informe de la DCI, que se presenta para su examen por los dos comités, en función de sus respectivos intereses.

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>1. El Director General debería velar por que:</b>					
<b>1 a) Continúen los esfuerzos por ofrecer indicadores y objetivos precisos de desempeño y por identificar qué es lo que se puede considerar responsabilidad directa de la Secretaría.</b>	Los indicadores de resultados son parte del modelo de programas mejorado. Se han hecho esfuerzos considerables para presentar indicadores de resultados más precisos en el PPM para 2004-2009.	En el próximo ciclo de programación (a partir del PPM para 2006-2011) se tratará de seguir asignando los indicadores de resultados La presupuestación basada en los resultados se extenderá también al programa no técnico en el PPM para 2006-2011.	Se harán esfuerzos especiales en 2004-2005, pero, por su carácter, se trata de un proceso continuo.	Dirigirá la PBE.	Esas mejoras principalmente conceptuales en el diseño del programa no deberían necesitar normalmente recursos adicionales importantes.
<b>1 b) Se identifiquen claramente los vínculos entre las actividades descritas en los planes de trabajo operacionales de alcance departamental y los objetivos estratégicos globales.</b>	La determinación por las dependencias técnicas de los vínculos de sus entidades programáticas y productos bienales con los objetivos estratégicos de la Organización es obligatoria para la preparación del PLP.	Se harán esfuerzos continuos por determinar y justificar los vínculos, que se reforzarán mediante una ulterior elaboración de la metodología en relación con el establecimiento de prioridades.	Se trata de un proceso continuo, pero se harán progresos metodológicos con el asesoramiento del Comité del Programa en 2004.	La PBE y todas las dependencias afectadas.	
<b>1 c) Se establezcan mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas para garantizar la</b>	Se han establecido procedimientos y se ha elaborado una plantilla de informe para que los grupos de EPAI	Sobre la base de la experiencia adquirida en 2003, en 2004-2005 se examinarán las	Es un proceso de carácter continuo, pero	La PBE prestará orientación	La aplicación efectiva de las EPAI sigue siendo una

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>aplicación de las esferas prioritarias para la acción interdisciplinaria (EPAI).</b>	realicen evaluaciones anuales e informen sobre los logros al DDG.	disposiciones actuales y se modificarán en caso necesario.	en 2004 se hará un examen específico de la eficacia de los mecanismos.	general y elaborará modelos de informe.	preocupación y se prevé que continúe por algún tiempo la provisión central de recursos.
<b>2. El Director General debería garantizar la plena aceptación y aplicación institucional del nuevo proceso de programación mediante un amplio programa de capacitación para administradores y personal interesado, tanto en la Sede como en las oficinas regionales, en el cual:</b>					
<b>2 a) Se haría hincapié en los planteamientos interdisciplinarios así como en los principios generales de la PBR.</b>	Los enfoques interdisciplinarios y, en general, los principios de la PBR son la esencia del nuevo modelo de programación. Existe ya una provisión catalizadora central para apoyar las EPAI.	En el PPM para 2006-2011 se tratará de seguir haciendo ajustes centrados en la labor interdisciplinaria y la aplicación de los principios de la PBR. Continuará el desarrollo metodológico en relación con la aplicación de la estrategia para aumentar la interdisciplinaria.	Proceso continuo.	La PBE prestará orientación conceptual y apoyo a los esfuerzos de programación. Se evaluarán las solicitudes de fondos catalizadores para apoyar las EPAI.	Se prevé que la provisión central de recursos continuará por cierto tiempo.
<b>2 b) Se impartirían conocimientos técnicos específicos, como la formulación</b>	Desde la introducción del nuevo modelo de programación se ha organizado la capacitación, aplicando	Se prevé impartir más capacitación, dirigida principalmente a	Un esfuerzo principal en 2003-2004, pero	La PBE orientará la capacitación.	Resulta difícil estimar las necesidades precisas. Se prevé que

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>de objetivos e indicadores así como técnicas de autoevaluación.</b>	los avances conceptuales y el apoyo sistemático disponible.	“especialistas” de diversas dependencias que se espera ayuden a sus colegas. Se ha asegurado, con recursos extrapresupuestarios, el apoyo a la autoevaluación en 2003-2004 mediante la PBE.	que continuará luego.		los recursos para el perfeccionamiento del personal disponibles, equivalentes al 1,35% de los gastos de personal, contribuirán de forma importante a esos esfuerzos.
<b>3. El Director General debería:</b>					
<b>3 a) Invitar a los representantes regionales (RR) a participar, al menos en forma rotativa, en las reuniones del personal directivo superior (podría considerarse a este respecto la posibilidad de utilizar videoconferencias).</b>	Muy recientemente, el Director General ha realizado una serie de videoconferencias con distintos RR, para debatir cuestiones de interés actual.	Continuarán las videoconferencias con RR. Se prevé realizar videoconferencias similares con las Oficinas Subregionales. Se recuerda también que la OCD participa en las reuniones del personal directivo superior, y que una de sus funciones establecidas es tomar nota de las posibles preocupaciones de los RR e informar al respecto.	La frecuencia dependerá de la urgencia de debatir asuntos de interés común entre la Sede y las Oficinas Regionales.	ODG: Oficina y OCD	
<b>3 b) Considerar los medios para difundir en forma más amplia y sistemática, según convenga, las conclusiones de las reuniones.</b>	Las conclusiones de las reuniones que no afectan a asuntos especialmente confidenciales se transmiten al personal generalmente por los propios participantes en las reuniones de personal directivo superior. La OCD transmite información, lo más destacado de los debates y las decisiones tomadas en esas reuniones a las oficinas descentralizadas, mediante el <i>Boletín</i>	Se seguirán aplicando las mismas disposiciones. El <i>Boletín de la OCD</i> continuará siendo el medio de difundir esa información.	Como en la actualidad.	ODG: Oficina y OCD	

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
	<i>de la OCD</i> , de publicación trimestral.				
<b>4. El Director General debería preparar un plan de acción general para la delegación de autoridad y responsabilidad a los administradores en la Sede y en las oficinas descentralizadas, en particular:</b>					
<b>4 a) Una definición clara de las áreas de responsabilidad que requieren en cualquier caso una autoridad administrativa central.</b>	El mantenimiento de la autoridad centralmente, las delegaciones y las responsabilidades se han documentado en las exposiciones funcionales de cada oficina y dirección.	Dos estudios actuales: un examen de las Oficinas Regionales y un examen de las FAOR, pueden conducir a recomendaciones sobre otras delegaciones de autoridad o a revisiones de las relaciones de trabajo.	La actualización de los reglamentos de procedimiento y administrativos es un proceso en curso.	La AFF, la AFH.	
<b>4 b) Una clara división de responsabilidades y descripción de los cauces de comunicación entre los diversos servicios administrativos centrales (en particular, la Dirección de Finanzas (AFF), la Dirección de Gestión de Recursos Humanos (AFH), el Servicio de Apoyo a la Gestión (MSS) y la Dependencia de Apoyo a la Gestión (MSU) de la Oficina de Coordinación de las Actividades Normativas, Operacionales y</b>	La Circular de la OCD sobre responsabilidades y relaciones aclara las respectivas responsabilidades y líneas de mando para realizar las funciones asignadas a cada dependencia orgánica, en particular: a) las relaciones entre los funcionarios y las entidades orgánicas en las oficinas descentralizadas y en la Sede; y b) la participación de las oficinas descentralizadas en la planificación y ejecución de las actividades de la Organización.	Se está revisando la Circular de la OCD sobre responsabilidades y relaciones, a fin de reflejar las responsabilidades operacionales transferidas a las la FAOR.	Octubre de 2003.	La OCD.	

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>Operacionales y Descentralizadas.</b>					
<b>4 c) Un sistema transparente e integrado de rendición de cuentas.</b>	La definición de los productos en el Programa de Labores y Presupuesto para 2002-2003 ofrece el marco para mejorar la rendición de cuentas.	La plena aplicación del modelo basado en los resultados, integrada con la evaluación de la actuación profesional, permitirá seguir mejorando la rendición de cuentas.	En la ejecución del PLP para 2004-2005 se seguirán aprovechando las consecuencias de la presupuestación basada en los resultados para una mejor rendición de cuentas de los administradores y el personal.	La PBE.	
<b>4 d) Calendarios precisos para la actualización y simplificación de instrucciones administrativas importantes.</b>		<i>Véase supra.</i>	<i>Véase supra.</i>		
<b>5. El Director General debería velar por que se consulte ampliamente a las oficinas alejadas de la Sede en la definición de las necesidades operativas vinculadas al diseño de sistemas incluidos en la</b>	Se han obtenido ya aportaciones útiles mediante el informe sobre los talleres regionales realizados en 2003 y las entrevista hechas durante el examen de la ROB/MSU en Asia. Se obtendrán también otras aportaciones mediante el examen de las FAOR por la OCD.	Se establecerá un grupo de usuarios de recursos humanos para que los usuarios de la FAO participen más plenamente en el proyecto Oracle HRMS. El grupo incluirá representantes del TC, la OCD, las Oficinas	El Grupo de usuarios de recursos humanos se establecerá en 2003 y funcionará	La AFH y la AFI para el sistema HRMS.	

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<p><b>segunda fase del proyecto Oracle y, en particular, en la elaboración de módulos de recursos humanos/nóminas.</b></p>		<p>la OCD, las Oficinas Regionales y las FAOR. Cuando convenga, se podrá formar un subgrupo de campo que se ocupe de las necesidades específicas de las oficinas descentralizadas.</p> <p>Se utilizará un enfoque similar para evaluar plenamente las necesidades de las oficinas descentralizadas a fin de elaborar un nuevo sistema de contabilidad sobre el terreno. Se ha incluido como factor en un proyecto, que se financiará con atrasos, de consolidación de la Fase I del Oracle.</p>	<p>durante todo el proyecto, que se prevé concluir para mediados de 2006.</p> <p>Se prevé iniciar el proyecto para elaborar un nuevo sistema de contabilidad sobre el terreno a finales de 2003 o principios de 2004.</p>	<p>La AFF y la AFI para el sistema de contabilidad sobre el terreno.</p>	
<p><b>6. El Consejo quizá desee aprobar las propuestas incluidas en el Plan a Plazo Medio para 2004-2009 para la introducción del concepto de presupuestación de capital a fin de garantizar financiamiento suficiente y estable para el ulterior desarrollo de los sistemas administrativos de la Organización.</b></p>	<p>El Comité de Finanzas está examinando la cuestión (se presentó un documento en su período de sesiones de mayo de 2003, con propuestas sobre un posible servicio a fin de atender el espíritu de esta recomendación). Nota: No sólo para las necesidades relacionadas con los sistemas administrativos de la Organización.</p>	<p>El Comité de Finanzas proseguirá su examen de la cuestión, incluidos posibles cambios en los reglamentos.</p>	<p>El resultado y los plazos dependerán de los progresos realizados para llegar a un acuerdo entre los Estados Miembros en el Comité de Finanzas, el Consejo y la Conferencia. No obstante, la</p>	<p>La PBE en consulta con la AFF.</p>	<p>Las modalidades para financiar el servicio o cualquier otra fórmula semejante a la presupuestación de capital serán parte de las deliberaciones.</p>

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
			cuestión seguirá examinándose en el período de sesiones del Comité de Finanzas en septiembre de 2003.		
7. El Director General debería efectuar con urgencia un examen del mandato de las Oficinas Regionales, así como de los recursos y autoridad que se les han otorgado, teniendo en cuenta:					
7 a) Una evaluación de la descentralización de las responsabilidades operativas a las FAOR, tal como se han aplicado en los tres últimos años.	Se ha iniciado una amplia evaluación de la descentralización a cargo del Servicio de Evaluación de la FAO.	El Comité del Programa, y ulteriormente el Consejo de la FAO, examinarán los resultados de esa evaluación.	Está previsto el examen de la evaluación, muy probablemente en el período de sesiones de septiembre de 2004 del Comité del Programa.	El Servicio de Evaluación (PBEE).	El costo total de la evaluación en sí se estima en cerca de 700 000 dólares EE.UU., que se repartirán entre 2003 y 2004. El total incluye 145 000 dólares EE.UU. en concepto de gastos de personal.
7 b) La necesidad de multiplicar las sinergias en el plano regional, en particular, con respecto al programa de campo. 7 c) La necesidad de garantizar	No se puede examinar aisladamente el papel de las OR. Se está estudiando ese papel y la suficiencia de los recursos y la autoridad de los tres niveles de la estructura descentralizada (OR, OSR y FAOR)	Las medidas futuras dependerán de las conclusiones y recomendaciones de los exámenes. Sin embargo, la Organización tiene la intención de: a) aplicar inmediatamente	Los exámenes de las FAOR y la SRO/MSU deberán concluirse en agosto de 2003.	El TC y la OCD.	Aunque se tratará de hacer frente a los resultantes gastos con el presupuesto de las respectivas dependencias, pueden

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<p><b>una descentralización auténtica del proceso de toma de decisiones en la Organización y de ofrecer a los RR oportunidades adicionales de efectuar contribuciones sustantivas a ese proceso.</b></p> <p><b>7 d) Las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas.</b></p>	<p>mediante los siguientes exámenes interrelacionados: a) la mencionada evaluación a escala global de la política de descentralización; b) un examen de las oficinas de la FAO en los países; y c) un examen de las subdirecciones de operaciones y la MSU en las OR.</p>	<p>las recomendaciones sin influencia en los costos y las que requieran medidas de gestión; b) aplicar las que puedan realizarse mediante ajustes en los desembolsos presupuestarios actuales, en el marco del PLP bienal; y c) evaluar las que requieran compromisos presupuestarios a plazo medio o largo, con miras a aplicarlas de forma escalonada.</p>			<p>ser necesarios recursos adicionales.</p>
<p><b>7 e) La necesidad de actualizar, aclarar y revisar en consecuencia la Circular sobre responsabilidades y relaciones, en consulta con las oficinas descentralizadas.</b></p>	<p>Se ha distribuido el proyecto de Circular actualizada a las dependencias de la Sede y las oficinas descentralizadas, para que formulen observaciones.</p>	<p>Se publicará la versión revisada cuando se reciban las aportaciones de las dependencias de la Sede y de las oficinas descentralizadas.</p>	<p>Octubre de 2003</p>	<p>La OCD.</p>	
<p><b>8. Las FAOR deberían recibir recursos humanos y orientaciones adecuadas para el desempeño de sus responsabilidades, y el Director General debería, en particular:</b></p>					
<p><b>8 a) Establecer una descripción uniforme de las competencias, conocimientos técnicos y experiencia necesarios para los Representantes de la FAO.</b></p>	<p>Véase FC 104/15.</p>		<p>Septiembre de 2003.</p>	<p>La AFH.</p>	<p>Comprendido en el documento del Comité de Finanzas sobre la gestión de los recursos humanos.</p>

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>8 b) Garantizar que la selección de los Representantes de la FAO sea un proceso abierto y equitativo que tenga debidamente en cuenta la experiencia anterior adquirida en la Organización/sistema de las Naciones Unidas.</b>	Ídem.		Ídem.	Ídem.	Ídem.
<b>8 c) Garantizar la terminación puntual del proyecto de Red de amplio alcance (WAN)...</b>	<p>Se han encargado los servicios y el equipo para todas las conexiones viables.</p> <p>Hasta el 30 de junio de 2003 se habían conectado 53 oficinas, incluida la Sede. Se prevén misiones de la WAN en el período julio-noviembre de 2003, para 26 FAOR y cuatro lugares de destino de funcionarios técnicos sobre el terreno.</p>	Se espera completar todas las oficinas comprendidas en el proyecto: 83 conexiones en total.	Diciembre de 2003.	La AFI y la OCD.	<p>Se seguirá trabajando para conectar más lugares en 2004, si los fondos lo permiten.</p> <p>Cabe observar que los emplazamientos difíciles se caracterizan por: a) restricciones de políticas y limitaciones impuestas por el gobierno anfitrión; y b) falta de infraestructura de TIC y de apoyo de respaldo técnico.</p>
<b>... y la disponibilidad en línea de manuales administrativos con funciones de búsqueda.</b>	La sección de ayuda de la Intranet de la FAO proporciona orientación en materia de procedimientos relacionados con una serie de actividades de interés para los responsables de los presupuestos e iniciadores de transacciones (por	Actualmente se está realizando un proyecto dentro de la AFF para revisar las políticas existentes y las guías de procedimiento y elaborar nuevo material para su publicación en el sitio de la	En curso.	El MSS, la AFF y la AFS.	

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
	ejemplo, cómo tramitar viajes, consultores, adeudamientos retroactivos, etc.). Además, en el sitio de la AFF en la Intranet se proporciona información con respecto a la Dirección de Finanzas y la forma de contactar a los diversos grupos de la AFF.	AFF en la Intranet. Esa políticas y las guías de procedimiento se difundirán en cuanto estén disponibles.  La AFH continuará el proceso con vistas a reformatear todas las secciones del Manual para su difusión en la Intranet y facilitar funcionalmente la búsqueda completa.			
<b>8 d) Organizar reuniones regionales periódicas de Representantes de la FAO.</b>	En vista de los costos elevados y de las restricciones presupuestarias, no es posible celebrar reuniones regionales regulares de las FAOR. Sin embargo, la Organización está haciendo un uso adecuado de los siguientes mecanismos y oportunidades para debatir importantes asuntos institucionales y facilitar la interacción y el intercambio de experiencias entre las FAOR: a) consultas técnicas especiales con la participación de cierto número de FAOR en la Sede y en lugares descentralizados; b) cursos de capacitación de nivel regional o subregional; c) reuniones para información para las FAOR en la Sede; y d) infraestructura de	El despliegue de la WAN, la publicación de las páginas web de las oficinas en los países y la puesta en marcha de la Red de Información sobre Oficinas en los Países (COIN) facilitará también los vínculos horizontales entre las FAOR y su acceso a la información institucional/regional y subregional y a la base de conocimientos.  Con arreglo a la hipótesis de crecimiento real del PLP para 2004-2005, se han propuesto cuatro seminarios regionales o subregionales, de 15 participantes cada uno.	En curso.  2004-2005, con sujeción a la disponibilidad de recursos.	La OCD con apoyo de la AFI.  La OCD.	El costo de los seminarios se estima en 300 000 dólares EE.UU. en el bienio.

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
	comunicaciones de TI.				
<p><b>9. El Consejo quizá desee definir formalmente un conjunto de criterios objetivos para determinar el carácter y alcance de la representación de la FAO en los países. Estos criterios deberían estar en consonancia no sólo con las necesidades específicas de los países, cuantificadas en función de sus indicadores de desarrollo humano y su designación como países de bajos ingresos y con déficit de alimentos, sino también con la eficacia en función de los costos de las actividades de la FAO en el plano nacional. Por ello, entre esos criterios deberían incluirse los siguientes:</b></p>					
<p><b>9 a) Nivel de los programas de actividades previstos en los países.</b>  <b>9 b) Coeficiente de los costos de explotación y los recursos generales para los programas.</b>  <b>9 c) Recursos extrapresupuestarios previstos</b></p>	<p>Los actuales principios orientadores utilizados para establecer las oficinas en los países fueron determinados en la reunión conjunta del Comité del Programa y el Comité de Finanzas en septiembre de 2000 (documento JM 2000/2). Esos principios son: a) solicitud oficial de un Estado Miembro; b) contribución del país</p>	<p>Toda orientación del Comité del Programa y del Comité de Finanzas, y del Consejo, se tendrá en cuenta en las medidas futuras.</p>			<p>Cabe señalar que los criterios propuestos en la Recomendación están demasiado influidos por factores cuantitativos y esencialmente vinculados al programa de campo, sin prestar la atención debida a las</p>

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<p><b>para cada Representación de la FAO.</b></p> <p><b>9 d) Carácter y grado de los servicios sustantivos y administrativos que pueden ser proporcionados por el Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas.</b></p> <p><b>9 e) Carácter y nivel de las actividades de otros asociados de la FAO (como los Comités Nacionales, en su caso) en los países.</b></p> <p><b>Una vez que se hayan adoptado estos criterios, el Consejo quizá desee pedir al Director General que realice un examen de la red de la FAO en los países, que debería abarcar las oficinas de enlace y tener en cuenta los resultados del actual examen del Plan de Corresponsales Nacionales.</b></p>	<p>anfitrión a los costos de funcionamiento de la oficina en el país, y acceso ilimitado de las FAOR a los ministerios técnicos competentes; c) demanda y potencial de programas de asistencia técnica; y d) presencia en el país de otros organismos de las Naciones Unidas o ajenos a ellas, interesados en el desarrollo.</p>				<p>funciones del Programa Ordinario de las FAOR ni a las múltiples ventajas de la presencia física de la FAO en los países miembros:</p> <p>a) aumento de la cobertura de los PBIDA, para alcanzar mejor las metas de la CMA; b) disponibilidad de los servicios de la FAO y acceso a ellos; c) mejor articulación de la voz de los países en los foros internacionales; d) una función sustantiva de la FAO en el CCA, el MANUD y otras actividades en los países; e) una aplicación más plena de las actividades normativas.</p> <p>Cabe observar también que, a raíz de las restricciones presupuestarias y de la creciente demanda por parte de los Estados Miembros de la presencia física de la</p>

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
					FAO, la Organización ha adoptado modalidades innovadoras, y eficaces en función de los costos, de cobertura de los países, en lo que se refiere al sistema de los corresponsales nacionales y de los funcionarios técnicos sobre el terreno/FAOR. Sin embargo, ello ha producido desigualdades en detrimento de los Estados Miembros no cubiertos por una Representación de la FAO en regla. A fin de eliminar esas desigualdades, se requeriría un incremento sustancial del nivel presupuestario del Programa principal 3.4.
<b>10. El Director General debería:</b>					
<b>10 a) Establecer un grupo de acción integrado por especialistas en gestión de los</b>	Véase FC 104/15			La AFH.	Comprendido en el documento del Comité de Finanzas sobre la

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
recursos humanos y administradores de programas con el mandato de preparar, dentro de un período de tiempo preestablecido, un plan global de acción para la reforma de las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos.					gestión de los recursos humanos.
10 b) Considerar la posibilidad de autorizar la plena participación de representantes del personal en este grupo de acción, o al menos su acceso directo al mismo.	Ídem			Ídem	Ídem
10 c) Reanudar las reuniones personales a intervalos razonables con representantes de asociaciones de personal reconocidas.	Ídem			Ídem	Ídem
<b>11. El Director General debería:</b>					
11 a) Encargar a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos (AFH) que publique un compendio electrónico e impreso de todas las vacantes actuales, y pedir a los departamentos y oficinas que procedan sin demora a publicar todos los puestos vacantes;	Véase FC 104/15.			La AFH.	Comprendido en el documento del Comité de Finanzas sobre la gestión de los recursos humanos.

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<b>11 b) Considerar la posibilidad de delegar a los Representantes regionales –con carácter experimental y el debido asesoramiento y supervisión de los departamentos de la Sede– la autoridad de proponer candidatos para los puestos establecidos en las Oficinas regionales hasta la categoría de P-4.</b>	Ídem			Ídem	Ídem
<b>11 c) Comprobar que los consultores y los expertos jubilados no se utilizan como alternativa a largo plazo del personal de plantilla e informar al Consejo sobre la proporción de personal contratado en los dos últimos bienios que habían estado contratados anteriormente como consultores en los departamentos donde ahora prestan servicios.</b>	Ídem			Ídem	Ídem
<b>11 d) Realizar un análisis de costos-beneficios sobre el establecimiento de un sistema de movilidad regulada para los profesionales.</b>	Ídem			Ídem	Ídem

Recomendación	Medidas ya aplicadas o en curso de aplicación (en su caso)	Medidas futuras propuestas	Plazos	Dependencia responsable	Observaciones (incluidas las posibles repercusiones en los recursos)
<p><b>12. Con el fin de mejorar el equilibrio entre géneros en el personal profesional de la Secretaría y de poner en práctica las declaraciones normativas de la Junta de Coordinación de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, el Director General debería modificar las pertinentes normas del reglamento de personal y las secciones del Manual que prohíben el empleo de los cónyuges de los miembros del personal.</b></p>	<p>Véase FC 104/15</p>		<p>Septiembre de 2003.</p>	<p>La AFH.</p>	<p>Comprendido en el documento del Comité de Finanzas sobre la gestión de los recursos humanos.</p>
<p><b>13. El Consejo quizá desee considerar la posibilidad de recomendar a la Conferencia una modificación del Reglamento Financiero de la Organización con el fin de establecer límites al mandato del Auditor Externo.</b></p>	<p>El documento debe ser examinado por el Comité de Finanzas en su período de sesiones de septiembre de 2003, y comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el examen previo del tema por el Comité de Finanzas;</li> <li>• las ventajas y desventajas de la rotación de los auditores externos;</li> <li>• la evolución reciente en materia normativa;</li> <li>• los acuerdos de rotación de auditores externos en el sistema de las Naciones Unidas;</li> <li>• conclusiones y recomendaciones.</li> </ul>	<p>Las medidas futuras dependerán de las decisiones de los órganos rectores.</p>	<p>Septiembre de 2003</p>	<p>La AFD.</p>	<p>Cualesquiera que sean las decisiones que adopten los órganos rectores, no es de prever que tengan repercusiones importantes en los recursos.</p>

