



**Naciones Unidas**

**Informe de la Dependencia  
Común de Inspección  
correspondiente a 2012  
y programa de trabajo  
para 2013**

**Asamblea General**

**Documentos Oficiales**

**Sexagésimo séptimo período de sesiones**

**Suplemento núm. 34**

Se ruega reciclar



**Asamblea General**  
Documentos Oficiales  
Sexagésimo séptimo período de sesiones  
Suplemento núm. 34

## **Informe de la Dependencia Común de Inspección correspondiente a 2012 y programa de trabajo para 2013**



Naciones Unidas • Nueva York, 2013



*Nota*

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras y cifras. La mención de una de tales firmas significa que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

## Índice

| <i>Capítulo</i>   | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Abreviaturas . . . . .  | v             |
| Declaración de objetivos . . . . .  | vii           |
| Mensaje de la Presidencia . . . . .   | viii          |
| I. Informe anual correspondiente a 2012 . . . . .   | 1             |
| A. Aplicación de la estrategia revisada a largo plazo para 2010-2019 . . . . .  | 1             |
| B. Informes, notas y cartas de gestión elaborados en 2012 . . . . .   | 5             |
| C. Interacción con las organizaciones participantes y los órganos legislativos . . . . .  | 15            |
| D. Seguimiento de las recomendaciones . . . . .   | 17            |
| E. Relaciones con otros órganos de supervisión y coordinación . . . . .   | 20            |
| F. Recursos . . . . .   | 21            |
| G. Otras cuestiones . . . . .   | 23            |
| II. Programa de trabajo para 2013 . . . . .   | 24            |
| A. Examen de la gestión y administración de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual . . . . .   | 26            |
| B. Inspección de seguimiento de la Organización Mundial del Turismo . . . . .   | 26            |
| C. Análisis de la función de movilización de recursos en el sistema de las Naciones Unidas . . . . .  | 26            |
| D. Utilización de personal que no es de plantilla y otras modalidades contractuales conexas en las oficinas sobre el terreno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas . . . . . | 27            |
| E. Apoyo al sistema de coordinadores residentes . . . . .   | 27            |
| F. Gestión de los asociados en la ejecución en el sistema de las Naciones Unidas . . . . .  | 28            |
| G. Buenas prácticas en la gestión de contratos de proyectos de inversión, construcción y reacondicionamiento en el sistema de las Naciones Unidas . . . . .                                     | 28            |
| H. Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas . . . . .  | 28            |
| I. Utilización de jubilados y personal que ha superado la edad de jubilación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas . . . . .   | 29            |
| J. Examen de la gobernanza ambiental en el sistema de las Naciones Unidas después de la conclusión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible . . . . .            | 29            |

---

|        |  |    |
|--------|--|----|
| K.     | Estudio para determinar la viabilidad de un examen de las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas .....   | 30 |
| L.     | Estudio para determinar la viabilidad de un examen de la seguridad .....   | 30 |
| Anexos |  |    |
| I.     | Alcance del examen de la gestión y administración realizado por la Dependencia Común de Inspección .....   | 31 |
| II.    | Estado de aplicación del plan de trabajo de 2012 (al 31 de diciembre de 2012) .....  | 33 |
| III.   | Lista de organizaciones contribuyentes y su participación porcentual en los costos de la Dependencia Común de Inspección para 2013 .....                                 | 35 |
| IV.    | Datos agregados del estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección por las organizaciones participantes, 2004-2011 ..... | 36 |
| V.     | Composición de la Dependencia Común de Inspección .....  | 37 |
| VI.    | Programa de trabajo para 2013 .....  | 38 |

---

## Abreviaturas

|             |   |
|-------------|---|
| ACNUR       | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados   |
| CAPI        | Comisión de Administración Pública Internacional  |
| CCI         | Centro de Comercio Internacional  |
| CEPAL       | Comisión Económica para América Latina y el Caribe  |
| FAO         | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura   |
| IPSAS       | Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público   |
| OACI        | Organización de Aviación Civil Internacional  |
| OIEA        | Organismo Internacional de Energía Atómica  |
| OIT         | Organización Internacional del Trabajo  |
| OMI         | Organización Marítima Internacional   |
| OMM         | Organización Meteorológica Mundial  |
| OMPI        | Organización Mundial de la Propiedad Intelectual  |
| OMS         | Organización Mundial de la Salud  |
| OMT         | Organización Mundial del Turismo  |
| ONUDI       | Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial   |
| ONU-Hábitat | Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos  |
| ONU-Mujeres | Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres                        |
| ONUSIDA     | Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA  |
| OOPS        | Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente |
| OSSI        | Oficina de Servicios de Supervisión Interna   |
| PMA         | Programa Mundial de Alimentos   |
| PNUD        | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  |
| PNUMA       | Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente  |
| UIT         | Unión Internacional de Telecomunicaciones   |
| UNCTAD      | Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo  |

---

|        |  |
|--------|--|
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |
| UNFPA  | Fondo de Población de las Naciones Unidas                                      |
| UNICEF | Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia                                  |
| UNITAR | Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones  |
| UNODC  | Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito                     |
| UNOPS  | Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos                     |
| UPU    | Unión Postal Universal   |



---

## **Declaración de objetivos**

Como único órgano independiente de supervisión interna del sistema de las Naciones Unidas al que se ha conferido el mandato de realizar evaluaciones, inspecciones e investigaciones a nivel de todo el sistema, la Dependencia Común de Inspección tiene los siguientes objetivos:

a) Prestar asistencia a los órganos legislativos de las organizaciones participantes en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobernanza respecto de la función de supervisión relacionada con la gestión de los recursos humanos, financieros y de otra índole que llevan a cabo las secretarías;

b) Contribuir a mejorar la eficiencia y eficacia de las secretarías respectivas en el cumplimiento de los mandatos legislativos y los objetivos de misión establecidos para las organizaciones;

c) Promover una mayor coordinación entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;

d) Determinar las prácticas más idóneas, proponer marcos de referencia y facilitar el intercambio de información en todo el sistema.

---

## **Mensaje de la Presidencia**

De conformidad con el artículo 10, párrafo 1, del estatuto de la Dependencia Común de Inspección, tengo el honor de presentar el informe anual de la Dependencia correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012 y una descripción de su programa de trabajo para 2013.

En 2012 la Dependencia elaboró 17 informes y notas que abarcaban una amplia gama de temas, con especial hincapié en cuestiones relativas a todo el sistema. Al mismo tiempo, la Dependencia hizo avances importantes en la aplicación de su marco estratégico para 2010-2019 orientado a la reforma: se finalizó y desplegó el nuevo sistema de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (sistema de seguimiento basado en la web de la Dependencia), se aumentó la capacidad de divulgación y gestión de los conocimientos de la Dependencia mediante un sitio web actualizado y se reforzaron los procesos y procedimientos de trabajo internos mediante la elaboración de normas y criterios para las evaluaciones e investigaciones.

### **Continuar mejorando la manera en que trabajamos: planificación estratégica, profesionalización, control de calidad e intercambio de conocimientos**

Las múltiples acciones e iniciativas emprendidas por la Dependencia para introducir reformas en los últimos años indican su compromiso de servir mejor los intereses de las organizaciones y Estados Miembros participantes. No obstante, queda más por hacer y la Dependencia está decidida a hacer mejoras continuas en todas las esferas de su competencia directa, entre ellas la mejora de la planificación estratégica, la profesionalización de su personal, el mejoramiento de los métodos y procedimientos de trabajo y la mejora de la coordinación, haciendo hincapié en el control de calidad y en la gestión e intercambio de los conocimientos.

### **Atender la demanda de una labor sistémica más profunda**

La creciente complejidad y la naturaleza sistémica de la labor de la Dependencia continuaron planteando problemas que no se pueden resolver únicamente con las medidas descritas anteriormente. En unos momentos en los que gran parte de la labor de evaluación en los organismos de las Naciones Unidas se contrata externamente y después es gestionada por dependencias internas de evaluación, la Dependencia Común de Inspección carece de los recursos para aportar los conocimientos de vanguardia y especializados necesarios y aumentar así su capacidad para desempeñar plenamente su mandato. Esto también limita la manera en que la Dependencia interactúa con las principales partes interesadas, antes, durante y después de los exámenes. Junto con los limitados recursos para viajes, esto supone que gran parte de la labor de la Dependencia se realiza desde Ginebra, sin la posibilidad de conocer de primera mano en los lugares de destino cómo las nuevas políticas y reformas están afectando a la labor de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre el terreno.

---

## **Recursos financieros y salvaguardia de la independencia operacional de la Dependencia**

Cabe señalar que el presupuesto de la Dependencia Común de Inspección virtualmente no ha tenido un aumento real en los 20 últimos años, mientras que la Dependencia se esfuerza por atender la creciente demanda de exámenes y evaluaciones de todo el sistema. Esto refleja en parte el proceso actual de presentación del presupuesto, que a juicio de la Dependencia, no es plenamente conforme con el artículo 20 del estatuto de la Dependencia Común de Inspección, en el que se indica que la Secretaría presentará las estimaciones presupuestarias de la Dependencia a la Asamblea General. La práctica actual es que no se presentan las estimaciones presupuestarias reales de la Dependencia, sino las del Secretario General. A juicio de la Dependencia, se debería incorporar su proyecto de presupuesto original en las estimaciones presupuestarias generales del Secretario General y presentarlo a la Asamblea General para que lo apruebe por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Solo entonces se asegurará la plena independencia operacional de la Dependencia. La Dependencia tiene previsto discutir esta situación con las principales partes interesadas en 2013 y exhorta a los Estados Miembros a que salvaguarden la independencia de la Dependencia frente a la administración y puedan ejercer su prerrogativa de determinar el monto de los recursos que consideren necesarios para invertirlos en actividades de supervisión de todo el sistema.

### **Avanzar en la evaluación de todo el sistema**

Las recientes conversaciones sobre un mecanismo de evaluación de todo el sistema han ayudado a definir mejor la necesidad de un mecanismo independiente de evaluación y su papel, incluido un papel fortalecido para la Dependencia Común de Inspección. La Dependencia sigue decidida a desempeñar un mayor papel en la evaluación de todo el sistema. El éxito de esa empresa depende de que se le aporten recursos adecuados para poder desempeñar su mandato con rigor profesional. Como primer paso, como se indica en el informe del Secretario General sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (A/67/93-E/2012/79), se debería dar a la Dependencia la oportunidad de poner en marcha un nuevo enfoque piloto. Esperamos con interés, de conformidad con la solicitud de la Asamblea General en su resolución 67/226, trabajar con el Secretario General, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y otros agentes para elaborar propuestas y políticas concretas en 2013. En este contexto, la Dependencia acoge con beneplácito el mandato que figura en la misma resolución de evaluar el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las consultas que reciba sobre el próximo examen de la gestión basada en los resultados en el sistema.

### **Perspectivas para el futuro**

A mi juicio, nuestro programa de trabajo para 2013 en su conjunto está bien equilibrado y abarca importantes esferas administrativas y de gestión financiera, al tiempo que atiende las prioridades expresadas por las partes interesadas, incluidas cuestiones relativas a todo el sistema.

---

El programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección para 2013 contiene 12 nuevos proyectos, 10 de ellos relativos a todo el sistema y 2 son informes de una sola organización. Los nuevos proyectos se seleccionaron de entre más de 40 temas provenientes de las organizaciones participantes y priorizados por ellas, así como de órganos de supervisión y coordinación de las Naciones Unidas y los propios inspectores. Hemos incluido dos estudios de viabilidad en el programa de trabajo como parte de una forma renovada de abordar cuestiones de amplia base y complejas. Basándonos en consultas con las partes interesadas, los estudios determinarán el alcance, el diseño, la metodología y las necesidades de recursos para esos complejos asuntos.

Finalmente, quisiera decir adiós a los cinco inspectores que dejaron la Dependencia y dar la bienvenida a los nuevos inspectores que se incorporaron a comienzos de 2013. Tenemos la intención de seguir trabajando junto a los órganos legislativos, los jefes ejecutivos y otras partes interesadas para que la Dependencia Común de Inspección pueda cumplir su mandato y convertirse en un instrumento de supervisión más firme y efectivo del sistema de las Naciones Unidas.

*(Firmado)* **Istvan Posta**  
Presidente  
Ginebra, 22 de enero de 2013

## Capítulo I

### Informe anual correspondiente a 2012

#### A. Aplicación de la estrategia revisada a largo plazo para 2010-2019

1. En 2008, la Dependencia Común de Inspección elaboró su primera estrategia de mediano y largo plazo que abarcaba el período de 2010 a 2019 (marco estratégico para 2010-2019), que proporcionó una hoja de ruta para una mayor supervisión en respuesta a las demandas de los interesados (A/63/34, anexo III). La estrategia se revisó posteriormente para reducir los objetivos de mediano plazo, ya que no se habían proporcionado los recursos necesarios para obtener plenamente los objetivos que figuraban en el marco (véase A/66/34). La estrategia a largo plazo tipifica muchas de las propias propuestas de reforma de la Dependencia que figuraban en su examen detallado del estatuto y métodos de trabajo (A/58/343) y que se abordaron en cada informe anual posterior de la Dependencia Común de Inspección. El capítulo I se centra en los objetivos a mediano plazo y los logros hasta la fecha en esas importantes esferas de la reforma.

##### 1. Sistema fortalecido de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección: nuevo sistema de seguimiento basado en la web

2. Fortalecer el seguimiento de la labor de la Dependencia sigue siendo una prioridad fundamental. La elaboración de un sistema de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección basado en la web ya se previó en 2007, y para fines de 2012 se logró el objetivo de tener en funcionamiento el nuevo sistema. Los recursos adicionales necesarios al efecto se movilizaron de conformidad con la resolución 65/270, en que la Asamblea General autorizó la contribución de las Naciones Unidas al costo total del sistema de seguimiento a mediados del bienio, y alentó a otras organizaciones participantes a que hicieran lo propio. La labor de desarrollo del sistema comenzó a mediados de 2011 y finalizó en julio de 2012. Un equipo de tareas interno y un grupo externo de usuarios integrado por organizaciones participantes interesadas prestó asistencia en el desarrollo. Tras su lanzamiento oficial en octubre de 2012, el sistema de seguimiento se ha desplegado con éxito mediante capacitación *in situ* y a distancia. Las opiniones recibidas indican satisfacción general con el sistema establecido y sus funciones.

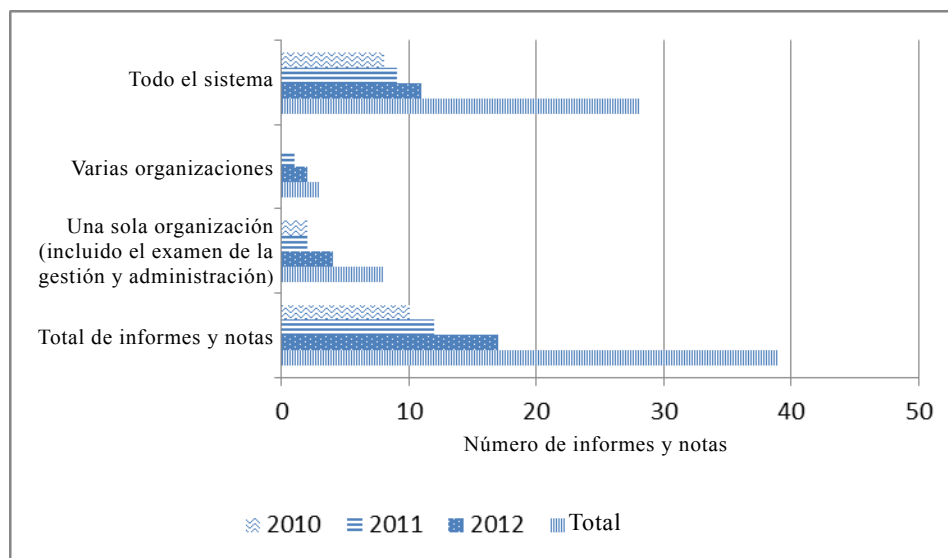
3. A comienzos de 2013, el 73% de las organizaciones participantes había proporcionado sus opiniones, la mayoría en línea. En la actualidad, las organizaciones participantes todavía están aprendiendo la manera de beneficiarse plenamente del sistema de seguimiento. Se espera que este sistema, de fácil utilización, reduzca el volumen de trabajo de las organizaciones participantes en los próximos años en lo que respecta al tiempo y los recursos utilizados para las actividades de seguimiento y presentación de informes. También hará que el seguimiento sea más visible y transparente y facilitará un análisis en profundidad sobre la manera en que se abordan las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. Si bien estaban muy satisfechas con la capacitación recibida y las funciones ofrecidas por el sistema de seguimiento, algunas organizaciones participantes manifestaron la necesidad de funciones adicionales. En el futuro, la

Dependencia deberá asegurar el mantenimiento y hospedaje anuales del sistema, así como las futuras actualizaciones necesarias para hacer un uso óptimo de las funciones y atender las necesidades de los usuarios. Entretanto, la Dependencia tendrá que centrarse en la cuestión del control de calidad; al tener la opción de validar las respuestas, debe encontrar los recursos necesarios para asegurar que se pueda analizar y verificar la información proporcionada.

## 2. Mayor perspectiva de todo el sistema en la labor de la Dependencia

4. De conformidad con la solicitud de los Estados Miembros expresada en diversas resoluciones de la Asamblea General (62/226, 62/246, 63/272, 64/262, 65/270 y 66/259), la Dependencia se ha centrado en cuestiones relativas a todo el sistema de interés para todas sus organizaciones participantes. En los últimos años se logró el objetivo de una cobertura de al menos el 70% de todo el sistema/organizaciones múltiples (véase el gráfico I).

Gráfico I  
Tipos de informes y notas (2010-2012)



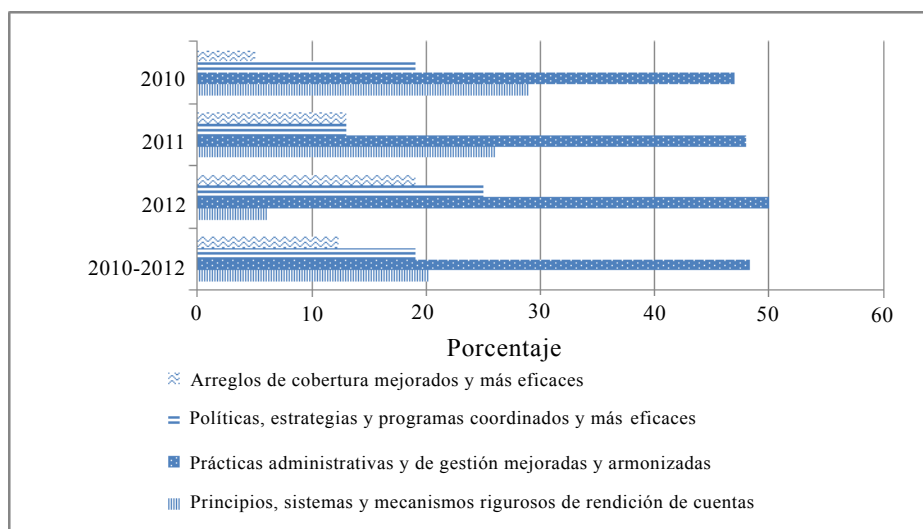
5. Si bien la cuota de evaluaciones de todo el sistema ha disminuido en cierta medida debido a un mayor número de exámenes de la gestión y administración en 2012, cabe argüir que los informes sobre una sola organización contribuyen a la labor de la Dependencia sobre todo el sistema, ya que le permiten profundizar en cuestiones que afectan a todo el sistema pertinentes para la organización examinada. Además, los exámenes proporcionan una plataforma para examinar los efectos y utilidad de las recomendaciones y parámetros de referencia para todo el sistema de la Dependencia Común de Inspección. Asimismo, los informes sobre todo el sistema refuerzan la calidad de los estudios sobre una sola organización mediante la determinación de buenas prácticas y parámetros de referencia.

6. Un análisis de las publicaciones de la Dependencia Común de Inspección entre 2010 y 2012 indica que las esferas prioritarias abarcadas en los programas de trabajo de 2010 a 2012 son conformes con los cuatro objetivos estratégicos

definidos en la estrategia a largo plazo para 2010-2019 de la Dependencia Común de Inspección (véase el gráfico II). Si bien la parte principal de la labor de la Dependencia sigue centrada en mejorar la armonización de las prácticas administrativas y de gestión, hay cambios emergentes, entre ellos un aumento de la cobertura de políticas, estrategias y programas coordinados y más eficaces. Esta nueva tendencia indica la respuesta de la Dependencia Común de Inspección a las solicitudes especiales de la Asamblea General (véase también el párr. 8).

Gráfico II

### Cobertura de los principales objetivos estratégicos en la labor de la Dependencia Común de Inspección (2010-2012)



### 3. Exámenes sistemáticos de la gestión y administración de las organizaciones participantes

7. Entre 2010 y 2012, la Dependencia realizó seis exámenes de la gestión y administración, cumpliendo así el objetivo de realizar al menos dos exámenes por año, como se establece en el marco estratégico revisado (A/66/34, anexo I). Con esa tasa, las organizaciones participantes se examinarían solo una vez cada 14 años. A juicio de la Dependencia, esto es insuficiente; lo ideal sería un período de cinco años entre exámenes a fin de aumentar la rendición de cuentas de la dirección superior en todo el sistema, pero requeriría recursos adicionales. La Dependencia ha hecho progresos en la elaboración de una metodología sistemática para los exámenes de la gestión y administración centrándose en aplicar cada vez más los parámetros de referencia establecidos en exámenes anteriores de la Dependencia Común de Inspección. Los exámenes de la gestión y administración también son fundamentales para determinar y compartir buenas prácticas y resaltar oportunidades para una mejor coordinación y armonización (véase en el anexo I el estado actual de los exámenes de la gestión y administración).

### 4. Mayor pertinencia y difusión de la Dependencia

8. En la actualidad, el programa de trabajo atiende mejor las necesidades de los clientes. La metodología para el establecimiento del programa de trabajo anual

incluye un proceso consultivo en dos fases con las organizaciones participantes y otros asociados de la Dependencia Común de Inspección. La primera fase es pedir sugerencias sobre el programa de trabajo y la segunda es pedir a las organizaciones participantes que establezcan un rango de sus prioridades principales. La mayoría de las sugerencias se centran más en cuestiones administrativas y de gestión y menos en cuestiones programáticas. En este contexto, es necesario mencionar que tres de las seis solicitudes de Estados Miembros en los tres últimos años eran de carácter normativo: sobre la colaboración Sur-Sur y triangular (JIU/REP/2011/3; véase A/66/717), sobre las actividades relativas a las minas (JIU/REP/2011/11) y sobre ONU-Océanos (JIU/REP/2012/3; véase A/67/400). Los dos primeros informes se realizaron con recursos y conocimientos técnicos adicionales. De 2010 a 2012, el 66% de los proyectos incluidos en el programa de trabajo anual se derivaron de propuestas externas. El hecho de que la Dependencia también realiza exámenes de la gestión y administración, que en general no proponen las organizaciones, hace difícil aumentar la tasa de propuestas presentadas por organizaciones participantes en la Dependencia. Sin embargo, con el proceso consultivo fortalecido con sus organizaciones participantes y otras partes interesadas, la Dependencia seguirá haciendo esfuerzos por lograr el objetivo de al menos el 75% de los proyectos propuestos externamente, como se establece en su estrategia a largo plazo.

9. En conversaciones con el Comité del Programa y de la Coordinación en 2012, y en respuesta a una preocupación expresada por el Comité al no haber en su programa informes de la Dependencia Común de Inspección para examinarlos (véase A/67/16), se acordó que la Dependencia procuraría presentar más informes al Comité. La ausencia de informes de la Dependencia se debe a que esos informes solo pueden presentarse ante un comité, lo que hace difícil determinar qué comité es el foro más apropiado. La Dependencia considera que, cuando sea necesario o se soliciten, debería poder presentar sus informes a varios comités.

10. En cuanto a las actividades de divulgación, la Dependencia aumentó sus esfuerzos por comunicarse con las partes interesadas. Su sitio web multilingüe actualizado ([www.unjiu.org](http://www.unjiu.org)) proporciona a los visitantes información más completa sobre la Dependencia utilizando métodos nuevos, de fácil utilización e interactivos. En asociación con la biblioteca de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, se digitalizaron los informes y las notas elaborados por la Dependencia desde su creación en 1968 y se ofrecieron en los idiomas oficiales. El sitio web también ofrece contenido en formato RSS y la posibilidad de suscribirse a una lista de correo para obtener autorizaciones en tiempo real.

## **5. Mayor competencia profesional del personal de evaluación de la Dependencia**

11. En los últimos años, todo el personal ha recibido capacitación externa en técnicas y metodologías de evaluación. Después de un examen de la descripción de los puestos de trabajo del personal de evaluación, todos los recién nombrados tienen experiencia en evaluación, como se requería en el anuncio de la vacante. La capacitación sigue siendo una actividad constante y la secretaría de la Dependencia Común de Inspección utiliza un proceso consistente de aprendizaje continuo eficaz en función de los costos. El número medio de días de capacitación para el período 2010-2012 es conforme con el objetivo de cinco días establecido en la política de aprendizaje y desarrollo de las Naciones Unidas.



12. En 2012 la secretaría de la Dependencia Común de Inspección elaboró una serie de documentos de trabajo internos con orientaciones estructuradas sobre las diferentes etapas de la realización de evaluaciones. Esos documentos internos se basan en las normas y criterios de evaluación aprobados de la Dependencia, que están alineados con las del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y se utilizarán para capacitación interna en 2013.

## **B. Informes, notas y cartas de gestión elaborados en 2012**

13. El programa de trabajo para 2012 aprobado por la Dependencia en su período de sesiones de diciembre de 2011 (A/66/34, cap. II) contenía 12 nuevos proyectos. Se aplazó un examen de la gestión y administración a 2013 tras celebrar consultas con la organización de que se trataba. El plan de trabajo contenía 19 proyectos, de los cuales 8 eran exámenes arrastrados de 2010 y 2011, la mayoría de los cuales finalizaron para fines de 2012.

14. La Dependencia realizó 13 informes y 4 notas (véase el anexo II)<sup>1</sup>. Tres fueron informes realizados por mandato, dos de ellos por mandato de la Junta Ejecutiva de la OMS y otro, sobre una evaluación de ONU-Océanos, de la Asamblea General. Siete informes y las notas se referían a todo el sistema, dos abarcaban a varias organizaciones y cuatro eran exámenes de una sola organización. Además, se preparó una carta de gestión y se envió a una de las organizaciones. Los informes y las notas contenían un total de 109 recomendaciones.

15. La producción general del año fue superior a la producción anual promedio de los últimos años, debido en parte a que se consiguió reducir el número de proyectos arrastrados al año siguiente (de ocho a cuatro). En un esfuerzo realizado por la Dependencia para reducir la duración media de los proyectos, la mayoría de los proyectos arrastrados de 2012 se finalizarán a más tardar para mediados de 2013 (véase el anexo II). A continuación se resumen las principales conclusiones de los informes y notas ultimados en 2012.

### **Examen de la gestión y administración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo**

16. El examen de la UNCTAD, incluido originalmente en el programa de trabajo de 2010 de la Dependencia Común de Inspección, se aplazó a 2011 tras consultar con la organización. Además de la esfera principal, relativa a la gobernanza, el informe (JIU/REP/2012/1) abarca los tres pilares sustantivos de creación de consenso, investigación y análisis y cooperación técnica, y analiza la eficacia de la secretaría de la UNCTAD en la prestación de apoyo a esas esferas de trabajo. El examen halló que la falta de participación de algunos Estados Miembros producía una falta de orientación adecuada a la secretaría. La debilitación gradual de la función principal de la UNCTAD de ser un centro de estudio en materia de comercio y desarrollo debía abordarse centrándose más en los productos señeros. En cuanto a la cooperación técnica, la UNCTAD seguía un enfoque fragmentado, en la gestión de las organizaciones, y debía elaborar una estrategia de recaudación de fondos más coherente. La disminución de las contribuciones voluntarias por parte de algunos

<sup>1</sup> Un proyecto dio como resultado cuatro productos (un informe y tres notas); véanse los párrafos 42 a 45 del presente informe.

donantes importantes indicaba la necesidad de gestionar mejor las asociaciones y las actividades de divulgación de la organización.

17. Ineficiencias de gestión en la secretaría de la UNCTAD, en especial en la gestión de los recursos humanos, continuaron afectando su desempeño general. La encuesta al personal realizada como parte del examen reveló una gran insatisfacción del personal con el proceso de contratación y selección, largo y no transparente, la gestión ineficaz de las vacantes y la falta de planificación de la sucesión. El desmantelamiento del enfoque de “compartimentos estancos” entre divisiones y el establecimiento de una mejor comunicación entre el personal de la secretaría y los miembros de la UNCTAD debían abordarse como cuestiones de gestión prioritarias. Se debatió el examen en el 26º período extraordinario de sesiones de la Junta de Comercio y Desarrollo, dando como resultado una solicitud a la secretaría de la UNCTAD para que presentara un plan de trabajo detallado a fin de mejorar la gestión y la administración y propusiera calendarios adecuados para su ejecución (véase A/67/15 (Part III)). Además, los Estados miembros pidieron a la secretaría que tomara medidas para mejorar la gestión basada en los resultados y presentar información sobre esas medidas en el 60º período de sesiones de la Junta de Comercio y Desarrollo en 2013 (véase A/67/15 (Part V)).

#### **Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

18. El informe (JIU/REP/2012/2; véase A/67/337), realizado sobre la base de una propuesta interna de la Dependencia Común de Inspección y apoyado por ocho organizaciones participantes de la Dependencia, examinó la manera en que las organizaciones internacionales llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de enfermedad. El informe propone mejoras que permitirían que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas aclarasen, perfeccionasen y armonizasen en todo el sistema los reglamentos y las normas aplicables a las licencias de enfermedad, evitasen los abusos y, lo que es más importante, permitieran que la administración cumpliera su obligación de prestar atención a la salud y la seguridad de los funcionarios. Un estudio de las Naciones Unidas, en el que se estimó que un aumento del 1% del ausentismo equivalía a un aumento del 1% de los costos salariales, subraya la necesidad de hacer cumplir las normas y reglamentos en vigor sobre las licencias de enfermedad (en particular la licencia de enfermedad no certificada) y otros derechos de licencia. Al mismo tiempo, debido a la falta de datos o estadísticas sobre la licencia de enfermedad, no es posible afirmar con certeza el costo que supone la licencia de enfermedad para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

19. El informe llegó a la conclusión de que mantener un entorno de trabajo saludable era una condición *sine qua non* para reducir el ausentismo (licencia de enfermedad). Para resolverlo, se pidió a los jefes ejecutivos que proporcionasen informes exhaustivos anuales o bienales sobre las licencias de enfermedad que incluyeran datos estadísticos y financieros, así como las medidas adoptadas por las organizaciones para reducir el ausentismo por licencia de enfermedad. También se pidió a los jefes ejecutivos que elaborasen y aplicasen una política de reincorporación al trabajo para los funcionarios con licencia prolongada de enfermedad.

### **Evaluación de ONU-Océanos**

20. La Asamblea General, en su resolución 66/231, encomendó a la Dependencia Común de Inspección que hiciera un examen de ONU-Océanos como mecanismo interinstitucional centrado en cuestiones oceánicas con miras a fortalecer el mecanismo de cooperación y coordinación en asuntos oceánicos y derecho del mar. El objetivo de la evaluación (JIU/REP/2012/3, véase A/67/400) fue examinar el mecanismo interinstitucional y proponer recomendaciones tangibles para mejorar su eficiencia y la eficacia de la coordinación. La Dependencia Común de Inspección hizo un inventario de las actividades relacionadas con los océanos y zonas costeras que los miembros de ONU-Océanos habían realizado en los últimos cinco años y encontró lagunas en la cobertura de las cuestiones relativas a los océanos y las zonas costeras en relación con los objetivos del Plan de Aplicación de Johannesburgo y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

21. La evaluación determinó que ONU-Océanos no había podido desempeñar de manera satisfactoria su mandato original, debido en parte a grandes debilidades estructurales relacionadas con la escasez de recursos, tanto humanos como financieros, lo que limitaba la capacidad de hacer un examen completo de los programas pertinentes y determinar posibles esferas de actuación conjunta. El inventario determinó que solo el 14% de los programas de los miembros de ONU-Océanos se ejecutaban conjuntamente con otros miembros y había una proliferación de mecanismos que se ocupaban de cuestiones relativas a los océanos y las zonas costeras. Era necesario tener en cuenta todos los mecanismos existentes y los de nueva creación para velar por la armonía entre ellos. Además, la coordinación y la cooperación entre ONU-Océanos, ONU-Agua y ONU-Energía eran limitadas. El informe llegaba a la conclusión de que la dirección de ONU-Océanos debía ocupar un lugar más elevado en la línea jerárquica, siguiendo los ejemplos de los mecanismos ONU-Energía y ONU-Agua. Esto facilitaría el acceso al Comité de Alto Nivel sobre Programas de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y atraería el apoyo de los jefes ejecutivos para que participaran y contribuyeran a la labor de ONU-Océanos. Finalmente, se requería voluntad política garantizar la sostenibilidad de ONU-Océanos. Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de la evaluación se incorporaron en la revisión del mandato de ONU-Océanos.

### **Consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas**

22. El estudio comparativo sobre todo el sistema (JIU/REP/2012/5) proporcionó una evaluación del uso de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas analizando las políticas y prácticas pertinentes. Si bien el informe se centró en el uso de consultores, también abarcaba consideraciones más amplias relativas a modalidades contractuales de personal que no es de plantilla, ya que el examen confirmó que en ocasiones se utilizaban indistintamente consultores y otras categorías de personal que no es de plantilla. El uso excesivo de contratos para no funcionarios y la falta de un criterio general para elegir entre modalidades de contrato de funcionarios y no funcionarios exponía a las organizaciones a riesgos en muchas esferas, entre ellas riesgos para la reputación al no ser sus prácticas conformes con las mejores prácticas laborales internacionales. El informe halló que las políticas y prácticas sobre consultoría de las organizaciones eran muy diversas, y exhortó a que se prestara mayor atención en todo el sistema a armonizar las políticas y las prácticas, teniendo en cuenta los principios laborales y buenas prácticas

internacionales. También subrayó la necesidad de una vigilancia y supervisión más efectivas de las secretarías de los Estados miembros sobre el uso de consultores individuales.

### **Examen de la gestión y administración en la Organización Mundial de la Salud**

23. El examen de la gestión y administración de la OMS (JIU/REP/2012/6) se realizó a petición de su Junta Ejecutiva como aportación al proceso de reforma de la OMS en curso. Abarcó las principales esferas de la gobernanza y la gestión, incluida la labor de los órganos rectores, los mecanismos de coordinación de la gestión, la planificación y la movilización de recursos, los recursos humanos, las finanzas, la tecnología de la información y cuestiones relativas a la supervisión. El examen de la gestión y administración reveló que la larga duración, la falta de priorización, los temas del programa repetitivos y que se superponían, y la insuficiente información y preparación tenían efectos negativos en la eficiencia de las reuniones del órgano de gobierno. Importantes iniciativas han mejorado la eficiencia y eficacia de la gestión de la OMS, pero se deberían tomar medidas adicionales para fortalecer la coherencia y la coordinación horizontal. Era necesario examinar y refinar determinadas funciones superiores de gestión y estructuras de organización y el proceso de preparación y planificación del presupuesto era demasiado largo, rígido y engorroso. Los inspectores hallaron que la imprevisibilidad de los recursos constituía un importante riesgo para la ejecución sostenible del mandato de la OMS.

24. Además, los arreglos contractuales no estaban bien alineados con el modelo de financiación de la OMS. La falta de una planificación de la sucesión y desarrollo profesional coherentes, la estructura de personal sobrecargado de puestos de categoría superior, el lento proceso de contratación y la falta de control de calidad en el Sistema de Gestión de la Actuación Profesional y Perfeccionamiento eran los principales problemas que se debían abordar en la gestión de los recursos humanos. La introducción del sistema global de gestión y el funcionamiento del Centro Mundial de Servicios en Kuala Lumpur mejoraron la transparencia y la vigilancia de los recursos. Sin embargo, algunas de las deficiencias y dificultades operacionales concretas exigían un examen amplio del diseño, el funcionamiento y las experiencias adquiridas con el sistema global de gestión.

### **Examen de la descentralización en la Organización Mundial de la Salud**

25. El examen de la descentralización (JIU/REP/2012/7) también lo solicitó la Junta Ejecutiva en el contexto del proceso actual de reforma de la OMS. Evaluó los desafíos a los que se enfrentaba la OMS como resultado de su estructura y funcionamiento muy descentralizados e hizo recomendaciones para abordarlos. Si bien reconocía que se habían logrado progresos en los últimos años en la creación de una cultura de gestión corporativa, en el informe se destacaba la necesidad de asegurar una asignación de recursos mejor y más transparente a nivel regional y de los países y establecer un tamaño mínimo de las oficinas en los países para asegurar una mayor eficacia en función de los costos. Los inspectores alentaron a la OMS a promover una aplicación consistente de las políticas, servicios administrativos rutinarios y controles conexos para evitar duplicaciones y la pérdida de economías de escala e ineficiencia y mejorar la eficacia de los mecanismos de coordinación, comités de gestión de redes existentes en los tres niveles de la OMS, tanto a nivel horizontal como vertical, y entre regiones y países.

26. Los inspectores también determinaron que era necesario hacer más para que la OMS trabajara al unísono y se coordinara mejor con los asociados del sistema de las Naciones Unidas. En el informe se recomendó que se fortaleciera la estructura de la organización y la delegación de autoridad actual, en particular la de los jefes de las oficinas en los países, y se aumentase la rendición de cuentas de los directores regionales. Los inspectores recomendaron que se racionalizasen los muchos tipos de jefes de oficina existentes, se reclasificaran esas plazas en línea con la complejidad de las operaciones en los países y las cualificaciones necesarias y se abandonara gradualmente el nombramiento de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico para dirigir las oficinas en los países. El examen confirmó que el proceso de selección y capacitación de los jefes de oficinas en los países había mejorado significativamente, pero podría mejorar todavía más para asegurar una mayor diversidad, en particular en lo que respecta al género, y recomendó que la capacitación fuera obligatoria para todos los jefes en servicio.

27. El informe recomendó que se elaborara y aplicara en toda la OMS una política de movilidad para los jefes de las oficinas, se supervisara y se informara al respecto a los órganos rectores, mediante la cual, en interés de un “fecundo intercambio”, se establecería un número máximo de años por categoría del lugar de destino y entre regiones y sedes. En la esfera de la gobernanza, el informe recomendó que se realizara un examen detallado del proceso de gobernanza a nivel regional a fin de mejorar el funcionamiento de los comités y subcomités regionales y armonizar sus reglamentos.

#### **Sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

28. El examen (JIU/REP/2012/8), basado en una propuesta interna, tuvo por objetivo ayudar a las organizaciones a mejorar sus sistemas de planificación de los recursos institucionales, aumentar los beneficios de esos sistemas y encontrar oportunidades en todo el sistema para compartir, armonizar y estandarizar las operaciones de planificación de los recursos institucionales entre las organizaciones, compartir servicios o fusionar componentes de sistemas para aumentar al máximo las sinergias en todo el sistema de las Naciones Unidas. En el examen se halló que en la mayoría de las organizaciones los sistemas de planificación de los recursos institucionales estaban muy personalizados (lo que causaba efectos negativos en la capacidad de utilización y acceso), generalmente se ejecutaban con un costo superior al presupuestado y fuera de plazo y los beneficios, economías y supresión de gastos relacionados con la planificación de los recursos institucionales no se medían cuantitativamente. Además, cada organización medía los costos de la planificación de los recursos institucionales de manera diferente, lo que hacía muy difícil evaluar el costo total de ejecución de los sistemas de planificación de los recursos institucionales y se daba a los proveedores un poder de negociación desproporcionado en relación con los clientes del mercado de planificación de los recursos institucionales.

29. Los inspectores llegaron a la conclusión de que, para hacer frente a los problemas existentes, las organizaciones deberían reconfigurar sus procesos institucionales y limitar la personalización de los sistemas de planificación de los recursos institucionales, aprovechando la oportunidad de las actualizaciones para examinar los procesos institucionales. Deberían definir un plan de costos realista que incluyera el costo total de la ejecución del sistema de planificación de los

recursos institucionales y los imprevistos. Los esfuerzos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión para armonizar los procesos institucionales en todo el sistema de las Naciones Unidas deberían acelerarse y el Comité debería establecer un equipo de tareas a fin de encontrar oportunidades en todo el sistema para colaborar en materia de planificación de los recursos institucionales. Dado que los proyectos de planificación de los recursos institucionales representaban grandes inversiones para las organizaciones, los órganos legislativos o rectores deberían ejercer su función de supervisión y vigilancia sobre sus respectivos proyectos de planificación de los recursos institucionales de manera continua, entre otras cosas sobre la aplicación, la política de mantenimiento y crecimiento, la eficacia en función de los costos y los logros de los objetivos generales de los proyectos.

### **Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones**

30. El examen realizado en todo el sistema (JIU/REP/2012/9) se efectuó sobre la base de una propuesta presentada por el Departamento de Gestión de la Secretaría de las Naciones Unidas y apoyada por más de una docena de organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección. Consideró si la aplicación actual y posible aplicación futura de la opción de pago de una suma fija en lugar de determinadas prestaciones se traducía en un ahorro de los gastos generales y proporcionaba mayor flexibilidad al personal, sin tener consecuencias financieras importantes. Los inspectores llegaron a la conclusión de que era necesario armonizar los procedimientos actuales de pago de sumas fijas y establecer criterios y normas de procedimiento aceptables y coherentes, en particular para asegurar la equidad en el trato que se da al personal que trabajaba en las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente a los que se encuentran en el mismo lugar de destino.

31. Los inspectores se centraron en el uso de la opción de sumas fijas en dos esferas principales: los viajes al país de origen y otros viajes en ejercicio de derechos y el envío de efectos personales, además de examinar el pago de dietas durante viajes oficiales, ya que esta prestación se concede por adelantado en lugar de reembolsar los gastos reales incurridos, y por tanto, puede considerarse una suma fija. Los inspectores observaron que algunas organizaciones no cumplían estrictamente lo estipulado en la asignación de dietas (por ejemplo, en casos en los que se proporcionaba alojamiento, la prestación se reducía en un 50%, en lugar del porcentaje aplicable). Otras requerían pruebas documentales de que se había abonado el alojamiento, lo que es contrario al principio de la suma fija.

### **Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados de las Naciones Unidas y el régimen común**

32. Como complemento del examen de las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/10; véase A/67/136), iniciado por sugerencia de representantes de la administración y el personal, el objetivo del examen (JIU/REP/2012/10) fue determinar y fomentar condiciones que promoverían relaciones eficaces entre el personal y la administración a todos los niveles en 12 organismos especializados de las Naciones Unidas y en el OIEA, el CCI, el ONUSIDA y el PMA. Analizó, mediante textos y prácticas establecidas, los órganos y mecanismos mediante los cuales se asociaban e interactuaban las federaciones del personal y los representantes de la administración con la CAPI y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión. El informe está complementado por

documentos sobre cuestiones específicas de las relaciones entre el personal y la administración en cada organismo, colocados en el sitio web de la Dependencia Común de Inspección.

33. El inspector halló que la calidad de las relaciones entre el personal y la administración variaba significativamente de una organización a otra, y que la existencia de un diálogo periódico basado en la buena fe, el respeto mutuo, la rendición de cuentas y la transparencia era fundamental para que las relaciones entre el personal y la administración fueran satisfactorias. El informe detalló una falta clara de conocimientos del personal sobre el terreno sobre sus derechos como funcionarios y exhortó a que se tomaran medidas para mejorar la representación de sus preocupaciones ante los órganos rectores. Subrayando la creciente presencia de personal que no es de plantilla, el examen recomendó que se informara periódicamente a los órganos rectores sobre los aspectos pertinentes relativos a las modalidades contractuales para el personal que no es de plantilla. También subrayó la necesidad de que todas las organizaciones asumieran de manera colectiva y proporcionada los costos de financiación de los representantes del personal elegidos en las federaciones, ya que desempeñan un papel vital ante las entidades del régimen común. Exhortó a los órganos legislativos y de gobierno, que en última instancia son los empleadores que aprueban los reglamentos y las condiciones de servicio, a garantizar a los órganos representativos del personal el derecho a presentarles directamente sus preocupaciones sobre cuestiones relativas al bienestar de los funcionarios.

34. Las recomendaciones a los jefes ejecutivos incluyeron que se garantizara el acceso de los órganos representativos del personal a todos los medios de comunicación necesarios con el personal en su conjunto, se garantizara formalmente la protección de los representantes del personal, se establecieran órganos conjuntos dedicados a cuestiones relativas a las relaciones entre el personal y la administración, se asignaran recursos a los respectivos servicios de derechos humanos de las organizaciones para promover módulos de capacitación sobre las relaciones entre el personal y la administración y se realizaran encuestas periódicas entre el personal con la plena participación de ambos lados en todas las etapas.

#### **Financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas**

35. El informe (JIU/REP/2012/11) abarcó los mecanismos y fuentes de financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas. Si bien varias iniciativas de reforma y nuevos mecanismos han logrado mejoras, en el examen se determinaron varias carencias y duplicaciones, derivadas principalmente de la mezcla de financiación para el desarrollo y humanitaria y la demarcación, poco clara, entre la asistencia humanitaria y el uso de activos militares para la protección de los civiles. Las principales recomendaciones del informe se dirigían a proporcionar un marco de gobernanza integral con el que planificar más estratégicamente la financiación de las operaciones humanitarias entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y vincular mejor la financiación a corto plazo y a más largo plazo, logrando así una mayor eficiencia y rendición de cuentas de la financiación humanitaria para la respuesta de emergencia y la transición a una recuperación temprana y reconstrucción.

36. Las recomendaciones se centraron en mejorar la financiación humanitaria para el sistema de las Naciones Unidas con miras a: a) movilizar mejor recursos adecuados de manera oportuna, previsible y sostenible, atender las necesidades integrales de los países afectados y movilizar mejor financiación para una coordinación humanitaria básica mediante el presupuesto ordinario, en particular para los servicios de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; b) aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los activos militares; c) definir procedimientos comunes para las conferencias relativas a la asistencia humanitaria y la recuperación a fin de asegurar una financiación adecuada para la asistencia en caso de desastres que no cuente con la financiación necesaria; y d) de conformidad con un mandato de la Asamblea General, elaborar un conjunto de buenos principios de financiación humanitaria basados en la asignación de fondos con fines más amplios y un enfoque participatorio, teniendo cuenta la experiencia obtenida mediante la iniciativa de buenas prácticas en materia de donaciones humanitarias, y adoptar una política de desarrollo de la capacidad para prestar asistencia a los países afectados por desastres a fin de que elaboren planes nacionales de seguros ante desastres.

#### **Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas**

37. En el examen a nivel de todo el sistema (JIU/REP/2012/12) se analizaron los distintos enfoques e instrumentos de planificación estratégica empleados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El examen de los orígenes y la evolución de la planificación estratégica de las organizaciones reveló la existencia de dos enfoques que era necesario reconciliar: a) los planes estratégicos institucionales que responden a las particularidades del mandato de cada organización y tienen una visión a más corto plazo; y b) los marcos estratégicos sistémicos de alto nivel y dedicados a temas concretos que responden a mandatos amplios, prolongados y generales, como los relativos a la igualdad entre los géneros, los derechos humanos, la asistencia humanitaria, la salud, el medio ambiente, el desarrollo sostenible, y la consolidación y el mantenimiento de la paz.

38. El informe recomienda que los jefes ejecutivos y los Estados miembros adopten medidas para: a) fomentar la coherencia y las sinergias en las actividades de las organizaciones y evitar el solapamiento y la duplicación de los servicios que prestan a los Estados miembros a través de marcos de planificación estratégica a nivel de todo el sistema; b) asegurar la consecución de los objetivos a largo plazo y los mandatos básicos de las entidades del sistema de las Naciones Unidas dimanantes del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1 de la Asamblea General), así como los de las organizaciones del sistema derivados de las conferencias mundiales; y c) elaborar marcos de ese tipo por tema y por sector, que sirvieran para regular la cooperación y coordinación intersectoriales con miras a alcanzar los objetivos de las actividades operacionales para el desarrollo formulados en el proceso de revisión cuatrienal amplia de la política relativas a estas actividades y los Objetivos de Desarrollo del Milenio y que les sucederán.

39. El informe recomienda también que, basándose en la labor de la red de planificación estratégica de las Naciones Unidas, la Junta de los Jefes Ejecutivos establezca un proceso de examen entre pares para formular metodologías y prácticas institucionales comunes entre las organizaciones que permitan armonizar la terminología; el uso de la gestión basada en los resultados; el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes; y las modalidades de los ciclos de



planificación combinados con una visión coherente a nivel de todo el sistema; y que fomente la capacidad sustantiva y administrativa interna de las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales.

### **Examen de la gestión y administración en el Organismo Internacional de Energía Atómica**

40. El examen de la gestión y administración en el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) (JIU/REP/2012/13) fue programado originalmente para 2010, pero se pospuso para 2012 tras consultar al Organismo. En el examen se determinó que había que reforzar la rendición de cuentas en el nivel de gestión ejecutiva y se recomendó que se elaborara el mandato de los directores ejecutivos del OIEA y se creara un mecanismo de evaluación de su desempeño. El Organismo también debía terminar de aprobar un marco de rendición de cuentas oficial y aplicable a toda la organización. Dado que el OIEA no imponía restricción alguna al periodo de mandato del Director General, los inspectores sugirieron que, de conformidad con los informes anteriores de la Dependencia Común de Inspección y la práctica de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los órganos legislativos del OIEA aprobaran disposiciones para limitar la duración del mandato del Director General a dos periodos consecutivos como máximo. Ello facilitaría una rotación regional apropiada y, lo que era más importante, ofrecería periódicamente una nueva perspectiva de la gestión y dirección de las organizaciones. Ante la falta de un comité de auditoría y supervisión independiente, los inspectores recomendaron que se estableciera un comité de ese tipo.

41. En el informe se identificaban las mejoras necesarias en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y se proponían medidas para mejorar el equilibrio de género del personal del Cuadro Orgánico, mejorar la transparencia en la concesión de contratos a plazo fijo de larga duración e invertir más en la formación y el desarrollo del personal. El OIEA contaba con un mecanismo de gestión del personal eficaz y sólido, pero debía realizar encuestas periódicas del personal. El Director General debía revisar las disposiciones del Organismo con respecto a la función de ética y considerar la posibilidad de establecer una oficina de ética independiente a fin de subsanar la falta de un marco adecuado para gestionar las cuestiones de ética y evitar todo riesgo de conflicto de intereses en ese sentido. En los últimos tres años se había hecho avances en la participación del Organismo en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, pero todavía quedaba mucho por hacer para mejorar la cooperación entre el Organismo y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y los asociados a nivel de país. Si bien en el OIEA existían todos los elementos esenciales para la adecuada gobernanza de las tecnologías de la información y las comunicaciones, su estrategia de tecnología de la información debía actualizarse con regularidad y su aplicación debía verificarse periódicamente.

### **Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia**

*Informe sinóptico (JIU/REP/2012/4)*

42. Esta serie, conformada por un informe sinóptico (JIU/REP/2012/4) y tres notas acompañantes (JIU/NOTE/2012/1-3; véanse los párrs. 43 a 45), abordó una cuestión que era una preocupación constante para los Estados Miembros. El tema fue

propuesto por la Secretaría de las Naciones Unidas y apoyado por una docena de organizaciones participantes. El objetivo del análisis era evaluar, en el contexto de las diversas necesidades institucionales, cuestiones relacionadas con la eficiencia, transparencia e imparcialidad del proceso de contratación, teniendo presentes principios tales como la distribución geográfica equitativa, el equilibrio de género, y la igualdad de las lenguas de trabajo oficiales. En la serie se abordaron las normas, las políticas y los procedimientos de contratación en todo el sistema, y se prestó especial atención a la contratación de candidatos externos con nombramientos de un año o más. La serie ofreció un análisis comparativo que determinaba los puntos comunes, las diferencias y las buenas prácticas, así como las posibilidades de lograr una mayor alineación y armonización del proceso institucional de contratación, estableció 15 puntos de referencia para la contratación.

*Marco institucional (JIU/NOTE/2012/1)*

43. Sobre la base de los valores y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y los estatutos y reglamentos de las organizaciones, los marcos institucionales de contratación existentes debían complementarse con estrategias de gestión de los recursos humanos, políticas y procedimientos de contratación, la debida delegación de facultades y la rendición de cuentas sujeta a supervisión y presentación periódica de información a los órganos legislativos, la planificación indispensable de la fuerza de trabajo, marcos de competencias actualizados, y una evaluación uniforme de las competencias acompañada de la capacitación pertinente de carácter obligatorio.

*Proceso de contratación (JIU/NOTE/2012/2)*

44. Dado que la contratación era un proceso complejo y prolongado que implicaba numerosas tareas y exigía la delegación de autoridad por parte de los responsables de adoptar decisiones, el personal de recursos humanos debía empeñarse activamente en conseguir el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y a la vez asegurar una mayor participación de los representantes del personal. Entre otras mejoras necesarias cabía señalar la gestión eficiente de las vacantes mediante la planificación de la fuerza de trabajo; la utilización uniforme de un sistema de normas de clasificación de puestos, que incluyera los requisitos mínimos en cuanto a cualificación, experiencia laboral y conocimiento de idiomas; anuncios de vacantes con plazos más cortos; métodos de evaluación más eficaces con exámenes orales y escritos normalizados y entrevistas basadas en competencias; la utilización de centros de evaluación para la contratación de todo el personal directivo superior; la calificación y clasificación de los candidatos y la documentación de las decisiones; la verificación concienzuda de las referencias; sistemas eficaces de contratación por vía electrónica; la reducción del tiempo de publicación de los anuncios de vacantes a no más de 30 días; y la continuación y ampliación de las actividades de armonización del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

*Equilibrio de género y distribución geográfica (JIU/NOTE/2012/3)*

45. Aunque las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas estaban empeñadas en alcanzar la paridad entre los géneros, especialmente en las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores, ese compromiso establecido y sujeto a plazos concretos no se había cumplido en la mayoría de los casos, pese a que se

observaban algunos incrementos, sobre todo entre los funcionarios subalternos. En cuanto a la distribución geográfica, se utilizaban diversos sistemas (“límites convenientes” o “regiones o países donantes/países donde se ejecutan programas”). Sin embargo, su uso estaba limitado a los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario y a un pequeño número de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, lo cual soslaya el espíritu de la Carta de las Naciones Unidas y los cambios fundamentales en las secretarías y la estructura de financiación. En consecuencia, los inspectores eran partidarios de ampliar la aplicación de los sistemas a todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores establecidos por un año o más, indicando así que las medidas para lograr la distribución geográfica equitativa debían incorporarse en las estrategias, políticas y prácticas de contratación.

### **Modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

46. En el examen (JIU/NOTE/2012/4) se analizaron las políticas sobre modalidades de trabajo flexibles existentes y se procuró estudiar los escollos encontrados en su aplicación y las buenas prácticas. En muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las modalidades de trabajo flexibles comprenden el escalonamiento de los horarios de trabajo, el horario flexible de trabajo, la semana de trabajo comprimido, las pausas programadas para actividades de aprendizaje, y el teletrabajo. Sin embargo, se utilizaban muchos términos diferentes para describir modalidades idénticas o a veces diferentes. No existía uniformidad en el sistema.

47. Las conclusiones del examen permitieron formular recomendaciones para discontinuar el uso de sistemas de registro horario en las modalidades de trabajo flexibles; establecer, con los recursos disponibles, cursos de formación para que los directores aprendieran a gestionar el trabajo de los empleados acogidos a esas modalidades en una organización basada en los resultados; eliminar la práctica de permitir que grandes grupos de empleados acumularan automáticamente horas que excedían de las horas laborables de una semana de trabajo normal para tener días libres; y convenir en un término y una definición de flexibilidad en relación con los horarios de trabajo y en un término y una definición de flexibilidad en relación con el lugar de trabajo, y promulgar una norma para cada caso.

## **C. Interacción con las organizaciones participantes y los órganos legislativos**

48. En respuesta a las solicitudes formuladas por la Asamblea General, la Dependencia continuó mejorando el diálogo con las organizaciones participantes.

49. A la segunda reunión de coordinadores de la Dependencia Común de Inspección, celebrada en Ginebra los días 10 y 11 de septiembre de 2012, asistieron 30 participantes de 27 entidades de las Naciones Unidas y la Junta de los Jefes Ejecutivos. Los principales objetivos de la reunión eran: a) ofrecer a las partes interesadas en la Dependencia información sobre la manera en que esta planificaba y realizaba sus actividades; b) recibir sugerencias de los coordinadores sobre cómo mejorar los procesos y las relaciones de trabajo; c) informar a los interesados sobre el sistema de seguimiento basado en la web que se pondría en marcha en octubre de

2012, poco después de la reunión, e impartirles capacitación; y d) propiciar la interacción personal y el intercambio directo de experiencias.

50. El éxito de la reunión indicó que dejaba una impresión positiva entre las organizaciones participantes, ya que contribuía a que las relaciones de trabajo fueran más eficaces. A partir de entonces la reunión se celebraría con una frecuencia bienal.

51. El empeño por mejorar las relaciones con las organizaciones participantes ocupó un lugar destacado en 2012. El Presidente de la Dependencia se reunió con los jefes ejecutivos del CCI, la OIT, la OMM, la OMPI, la OMS, la ONUDI, el PNUD, el PNUMA, la UIT, la UNCTAD, la UNESCO y la UNOPS. En la Secretaría de las Naciones Unidas, se reunió con los presidentes de la Quinta Comisión, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Junta de Auditores, y además con el Vicesecretario General, el Secretario General Adjunto de Gestión, la Jefa de Gabinete, la Secretaria General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna, y el Subsecretario General de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, y Contralor. Los jefes ejecutivos expresaron su apoyo a la labor de la Dependencia y su disposición a cooperar más con ella (en el anexo III figura la lista de organizaciones que aportan recursos a la Dependencia). Tres organizaciones (el CCI, el ONUSIDA y ONU-Mujeres) anunciaron que habían nombrado coordinadores internos encargados de las relaciones con la Dependencia, con lo cual cumplía su objetivo de contar con coordinadores en cada una de las organizaciones participantes.

52. Los inspectores también aprovecharon las misiones relacionadas con exámenes para reunirse con los funcionarios directivos de categoría superior y los coordinadores de las organizaciones participantes, según el caso. En esas reuniones se examinaron temas de interés común tanto para la Dependencia como para las organizaciones participantes, en particular el seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia. Los inspectores participaron también en los períodos de sesiones de los órganos legislativos y rectores de la OIT, la UNCTAD, la UNESCO, las Naciones Unidas y la OMS. En las Naciones Unidas, los coordinadores de los informes se reunieron con los Estados Miembros y los grupos regionales y también presentaron sus informes, según el caso, a la Segunda Comisión y la Quinta Comisión de la Asamblea General y al Consejo Económico y Social. Un inspector fue invitado por el grupo de embajadores francófonos en Viena y París a compartir las conclusiones del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre multilingüismo (JIU/REP/2011/4; véase A/67/78).

53. La Dependencia también estuvo representada en diversas consultas oficiales y oficiosas de la Quinta Comisión y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto convocadas para examinar el informe anual de la Dependencia y su programa de trabajo y proyecto de presupuesto, así como cuestiones sustantivas dimanantes de sus informes.

54. En julio de 2010, la Asamblea General, en virtud de su resolución 64/289, creó ONU-Mujeres, entidad que se sumó a la familia de fondos y programas de las Naciones Unidas y, por tanto, se convirtió en organización participante en la Dependencia Común de Inspección. La relación se oficializó en 2012 con el nombramiento de un coordinador de la Dependencia para ONU-Mujeres y la inclusión sistemática de ONU-Mujeres en los nuevos exámenes emprendidos por la Dependencia y en su sistema de seguimiento basado en la web.

55. En general, en el año 2012 se fortalecieron las relaciones entre la Dependencia y sus clientes, a lo cual contribuyeron la organización de la reunión bienal de coordinadores, la mejora del proceso de comunicaciones para elaborar y aplicar el programa de trabajo y los procesos consultivos conexos, y la disponibilidad de nuevos instrumentos para la comunicación, divulgación e interacción, como el sistema de seguimiento basado en la web y el sitio web de la Dependencia, por los cuales muchas de las organizaciones participantes han expresado su reconocimiento.

#### D. Seguimiento de las recomendaciones

56. Durante la preparación del presente informe, la Dependencia solicitó a las organizaciones participantes que facilitaran información sobre las 362 recomendaciones formuladas entre 2009 y 2011 (véase el cuadro 1). En el momento en que se redactaba el informe, la secretaría de la Dependencia había recibido información de 19 organizaciones. Debido a la implantación del sistema de seguimiento basado en la web, 2012 fue un año de transición, durante el cual se combinó la presentación de información en línea, a través del nuevo sistema de seguimiento, con métodos tradicionales en el caso de las organizaciones que aún no habían introducido el sistema. En la sección I.D se ofrece un breve análisis de los datos sobre la aceptación y aplicación de recomendaciones contenidas en los informes y notas referentes a una sola organización, a varias organizaciones y a todo el sistema. Se puede realizar un análisis más exhaustivo examinando la información disponible en el sistema de seguimiento basado en la web, al que se puede acceder a través del sitio web de la Dependencia. El sistema de seguimiento contiene información relativa a cada informe y nota publicado desde 2004.

Cuadro 1

#### Número de informes, notas y cartas sobre asuntos de gestión y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (2009-2011)

|  | 2009       | 2010       | 2011       | Total<br>2009-2011 |
|--|------------|------------|------------|--------------------|
| Publicaciones referentes a todo el sistema y a varias organizaciones   | 6          | 8          | 10         | 24                 |
| Recomendaciones referentes a todo el sistema y a varias organizaciones | 62         | 85         | 100        | 247                |
| Publicaciones referentes a una sola organización                       | 5          | 3          | 2          | 10                 |
| Recomendaciones referentes a una sola organización                     | 65         | 40         | 10         | 115                |
| <b>Total de publicaciones</b>  | <b>11</b>  | <b>11</b>  | <b>12</b>  | <b>34</b>          |
| <b>Total de recomendaciones</b>  | <b>127</b> | <b>125</b> | <b>110</b> | <b>362</b>         |

#### 1. Examen de los informes, notas y cartas confidenciales o sobre asuntos de gestión

57. Cabe señalar que, debido a la introducción del sistema de seguimiento basado en la web, los datos contenidos en el sistema todavía no eran definitivos, pues no todas las organizaciones participantes pudieron facilitar la información a tiempo.

## 2. Informes y notas referentes a una sola organización

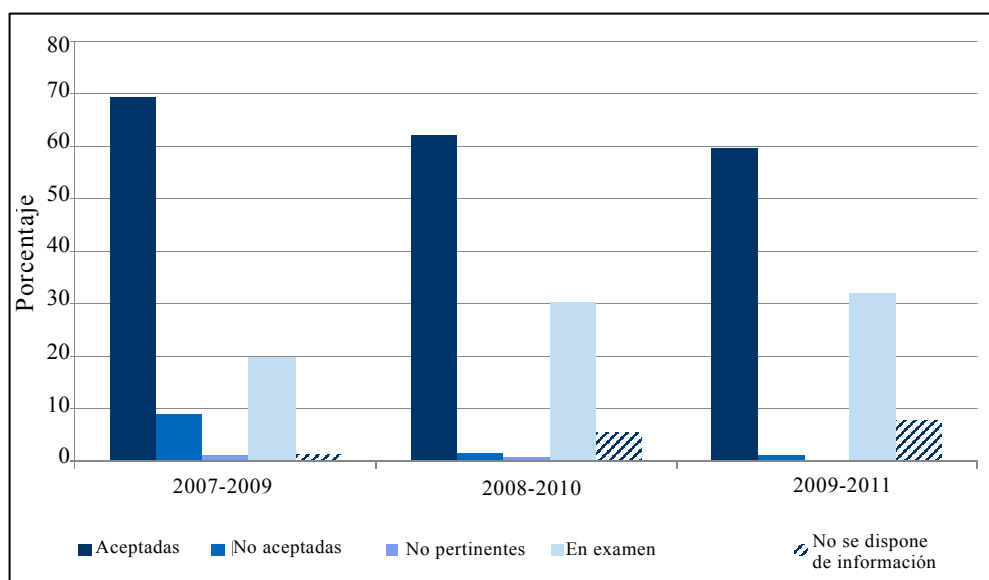
### *Aceptación o aprobación de las recomendaciones*

58. Con respecto a las recomendaciones dirigidas a los órganos rectores, cabe señalar que estos, en la mayoría de los casos, tras examinar los informes, “tomaron nota” de las recomendaciones, sin hacerlas suyas ni rechazarlas explícitamente. Se esperaba que los órganos rectores desempeñaran la función de buena gestión que les correspondía adoptando decisiones sobre un curso de acción concreto en relación con las recomendaciones y evitando la ambigüedad de la expresión “tomar nota”, que hacía que el seguimiento de las recomendaciones resultara una tarea difícil, ya que no indicaba ni acuerdo ni desacuerdo y no conllevaba la adopción de decisiones. Las mejores prácticas en ese sentido eran las de los órganos rectores de la FAO, la UNESCO, la UNODC y la UPU.

59. A finales de 2012, el análisis de los datos disponibles sobre las recomendaciones contenidas en los informes y notas referentes a una sola organización publicados entre 2009 y 2011 indicaba que, como promedio para todo el período, un 59% de ellas habían sido aceptadas (véase el gráfico III).

Gráfico III

### **Tasa de aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y notas referentes a una sola organización, 2007-2011**



Fuente: Sistema de seguimiento basado en la web, enero de 2013.

60. De las recomendaciones en cuestión, el 32% fue objeto de examen durante el período de que se informa, y solo menos del 1% no fue aceptado. La tasa global de aprobación o aceptación relativamente baja se debía a que aún no se había recibido la información final sobre el 40% de las recomendaciones formuladas en el período 2009-2011 (el 32% de las recomendaciones estaba en estudio y sobre casi el 8% de ellas todavía no se había recibido información). Se esperaba que ese porcentaje aumentara una vez que se recibiera la información pertinente.

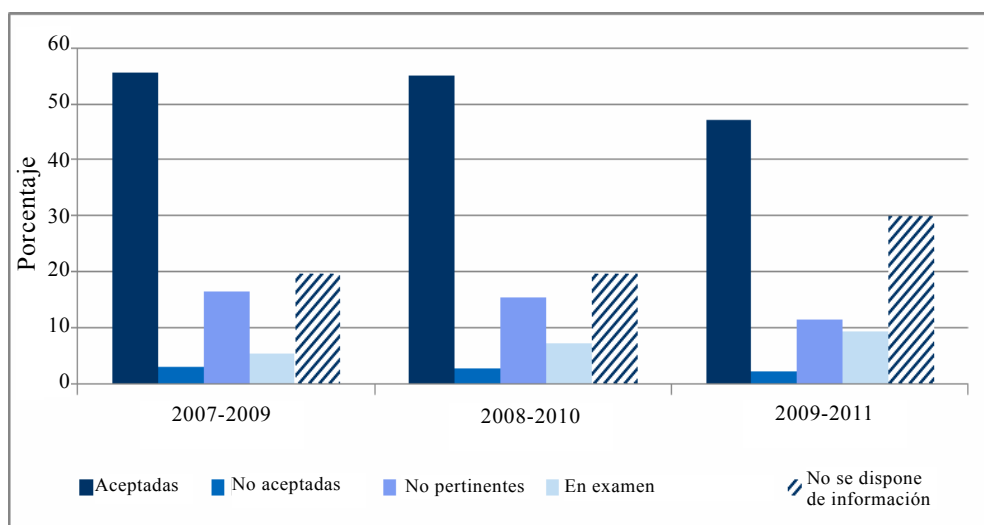
### 3. Informes y notas referentes a todo el sistema y a varias organizaciones

#### *Aceptación o aprobación de las recomendaciones*

61. A finales de 2012, el análisis de los datos disponibles sobre las recomendaciones contenidas en los informes y notas referentes a todo el sistema y a varias organizaciones publicados entre 2009 y 2011 indicaba que, como promedio para todo el periodo, un 47% de ellas habían sido aceptadas (véase el gráfico IV).

Gráfico IV

#### **Tasa de aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes y notas referentes a todo el sistema y a varias organizaciones, 2007-2011**



Fuente: Sistema de seguimiento basado en la web, enero de 2013.

62. La tasa global de aprobación o aceptación relativamente baja se debía a que no se suministró información sobre el 39% de las recomendaciones formuladas en el periodo 2009-2011 (el 9% estaba en proceso de examen y el 30% correspondía a recomendaciones sobre las cuales todavía no se había recibido información). En cuanto a los informes referentes a todo el sistema, la aceptación de las recomendaciones llevaba más tiempo que en el caso de los informes referentes a una sola organización, pues las observaciones que formulara la Junta de los jefes ejecutivos debían estar disponibles antes de que se informara y llevara a cabo el examen de esos informes por todas las organizaciones participantes. La Dependencia estaba trabajando con la secretaria de la Junta de los Jefes Ejecutivos para reducir a tres meses el tiempo de que disponían los jefes ejecutivos para hacer sus comentarios, y que, conforme al estatuto de la Dependencia, era de seis meses.

### 4. Aplicación de las recomendaciones aceptadas y sus posibles repercusiones

#### *Utilización de las recomendaciones*

63. En el anexo IV figuran datos agregados sobre las tasas de aceptación y aplicación de las recomendaciones por las organizaciones desde que se empezó a utilizar el sistema de seguimiento, de 2004 a 2011, y en él se observa claramente en qué medida cada organización respetaba el sistema.

64. Debido a sus estrictos procesos de seguimiento, la FAO, el PMA, la UNOPS, el UNFPA, el PNUD, la ONUDI, el ACNUR y el UNICEF exhibían un desempeño sistemáticamente satisfactorio del 70% y más respecto del estado de aceptación de las recomendaciones. Por su parte, la OACI, la OMM, la UNCTAD y el PMA notificaban las tasas de aplicación de las recomendaciones más elevadas.

65. Durante años, las observaciones y la interacción con las organizaciones indicaban que la utilización y las repercusiones de los informes y notas de la Dependencia trascendían las tasas notificadas de aceptación y aplicación de las recomendaciones. Los informes de la Dependencia eran utilizados ampliamente por diversos interesados para obtener información sobre las actividades, los problemas y las mejores o buenas prácticas de organizaciones de todo el sistema. La información se utilizaba con frecuencia en el proceso de toma de decisiones en diferentes niveles de las organizaciones, pero rara vez se reconocía de manera explícita que se originaba en la Dependencia. Los informes y notas contribuían así al intercambio de conocimientos, la difusión de las buenas y mejores prácticas y la reforma de las prácticas institucionales. Las recomendaciones oficiales, que llevaban un seguimiento y sobre las cuales debía presentarse información, eran en su mayoría de carácter estratégico y requerían deliberaciones, y se necesitaba tiempo para aplicarlas. Gracias a los esfuerzos conscientes que venía desplegando, la Dependencia logró reducir el número de recomendaciones y se proponía emitir únicamente recomendaciones de alta prioridad. Cada vez con mayor frecuencia, las recomendaciones no vinculantes y de menor prioridad, pero que de todos modos los inspectores consideraban útiles, eran incorporadas en el texto, con el ánimo de ofrecer sugerencias adicionales a las organizaciones participantes.

#### Cuadro 2

#### Repercusiones previstas de las recomendaciones, 2009-2012

| <i>Tipo de repercusión</i>                  | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | Total      | <i>Promedio (porcentaje)</i> |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|
| Aumento de la eficacia                      | 43         | 53         | 40         | 33         | 169        | 36                           |
| Aumento de la eficiencia                    | 23         | 9          | 18         | 23         | 73         | 15                           |
| Mejora de la rendición de cuentas           | 19         | 15         | 16         | 17         | 67         | 14                           |
| Aumento de los controles y el cumplimiento  | 5          | 9          | 14         | 15         | 43         | 9                            |
| Aumento de la coordinación y la cooperación | 5          | 14         | 12         | 12         | 43         | 9                            |
| Difusión de las mejores prácticas           | 19         | 9          | 8          | 4          | 40         | 8                            |
| Economías conseguidas                       | 1          | 3          | 0          | 1          | 5          | 1                            |
| Otros                                       | 12         | 13         | 2          | 4          | 31         | 7                            |
| <b>Total</b>                                | <b>127</b> | <b>125</b> | <b>110</b> | <b>109</b> | <b>471</b> |                              |

### E. Relaciones con otros órganos de supervisión y coordinación

66. En 2012, la Dependencia siguió manteniendo un contacto intenso y frecuente con otros órganos de supervisión y coordinación, en particular con la OSSI, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y el Comité Asesor de Auditoría Independiente.



67. En la 15ª reunión tripartita de órganos de supervisión, celebrada por la Dependencia, la Junta de Auditores y la OSSI en diciembre de 2012, los tres órganos presentaron oficialmente y debatieron sus proyectos de programa de trabajo para 2013, con miras a evitar la superposición y duplicación de funciones y aumentar las sinergias y la cooperación. Convinieron en estudiar las formas de lograr una mayor interacción a través de deliberaciones concretas sobre temas transversales, incluida la posibilidad de celebrar en 2013 sesiones de reflexión conjunta sobre temas específicos de interés común, y en determinar cómo vincular mejor la labor que realizaban sobre cuestiones similares.

68. La Dependencia también asistió, en calidad de observador, a la reunión anual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, celebrada en Roma en abril de 2012, así como a la reunión de representantes de servicios de auditoría interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras multilaterales en Viena y a la 13ª Conferencia de Investigadores Internacionales celebrada en Luxemburgo del 12 al 14 de septiembre de 2012. El representante de la Dependencia presentó a los miembros de la Conferencia los resultados del informe de la Dependencia sobre la función de investigación. La participación en esos foros reforzaba la colaboración a nivel de todo el sistema en el ámbito de la supervisión y permitía a la Dependencia aprender y compartir sus experiencias en esas redes profesionales. En cuanto a la interacción de la Dependencia con la Junta de los Jefes Ejecutivos, cabía señalar que se había producido una evolución positiva: en octubre de 2012 la Dependencia fue invitada a presentar al Comité de Alto Nivel sobre Programas su informe sobre la evaluación de ONU-Océanos (JIU/REP/2012/3; véase A/67/400). En esa ocasión, se confirmó la opinión de la Dependencia de que convendría que los dos órganos mantuvieran contactos con más regularidad.

## F. Recursos

69. Los recursos humanos aprobados de la Dependencia Común de Inspección en 2012 consistían en 11 inspectores (D-2), el Secretario Ejecutivo (D-2) y 10 funcionarios del Cuadro Orgánico dedicados a labores de evaluación e inspección (2 P-5, 3 P-4, 3 P-3 y 1 P-2) y de investigación (1 P-3). Un auxiliar superior de investigación (G-7) y 4 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (Otras categorías) estaban asignados a varios proyectos concretos como auxiliares de investigación y otros 4 prestaban a la Dependencia apoyo administrativo, informático, editorial, de gestión de la documentación y de otro tipo. Durante todo el año, la tasa de vacantes de la Dependencia fue del 0%. Además, el Gobierno de Alemania siguió financiando un puesto de funcionario subalterno del Cuadro Orgánico de categoría P-2 durante un tercer año, que finalizaría en octubre de 2013. La Dependencia también puso en práctica un programa estratégico de pasantías para apoyar la aplicación del programa de trabajo, lo que supuso 96 meses de trabajo de pasantes durante el año.

70. En su marco estratégico a largo plazo, la Dependencia solicitó expresamente recursos adicionales para poder alcanzar los objetivos a largo plazo enunciados en la estrategia. A ese respecto, la Asamblea General reiteró en su resolución 65/270 la solicitud que había hecho al Secretario General de que, a la luz de la estrategia a mediano y largo plazo para 2010-2019 que se estaba elaborando, presentara las solicitudes de recursos apropiados asociados con la puesta en marcha de las partes

pertinentes de la estrategia, incluidos los pertinentes para el bienio 2012-2013. Sin embargo, esto todavía no se ha cumplido.

71. El proceso establecido para preparar las solicitudes presupuestarias, que entrañaba un conflicto de intereses, hizo que el presupuesto de la Dependencia se mantuviera casi estancado durante los últimos 20 años, mientras en ese período los presupuestos generales de las organizaciones participantes experimentaron múltiples incrementos. La Dependencia sostenía la firme posición de que le correspondía elaborar su propio proyecto de presupuesto, que luego debía ser incorporado tal cual en las estimaciones presupuestarias generales del Secretario General y presentado, con las observaciones del Secretario General y de la Junta de los jefes ejecutivos, a la Asamblea General, para su examen, por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. Solamente este proceso garantizaría la plena independencia operativa de la Dependencia, evitaría situaciones de conflicto de intereses y establecería la rendición de cuentas de la Dependencia a la Asamblea General, consagrada en su estatuto. Valía la pena recordar que la Secretaría de las Naciones Unidas había aceptado una recomendación a esos efectos en respuesta a un informe de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas publicado en 2006 (véase A/60/860/Add.1). La Dependencia se propone recabar el apoyo de los Estados Miembros para asegurar plenamente su independencia de la administración.

72. En términos de recursos financieros, el presupuesto asignado a la Dependencia para el año 2012 fue de 6.539.000 dólares. Los recursos asignados para viajes en 2012 ascendieron a 278.300 dólares, suma equivalente al 4,2% aproximadamente de la asignación anual global para 2012. La Dependencia mantuvo el criterio de asignar un máximo de 25.000 dólares para viajes por cada examen relativo a todo el sistema y un máximo de 15.000 dólares por cada examen relativo a un solo organismo. Si bien la Dependencia procuró mantenerse dentro del presupuesto, la falta de recursos para viajes en los casos de exámenes que requerían extensas visitas sobre el terreno afectó la selección y el alcance de los exámenes que llevó a cabo, en particular cuando estaba claro que las ambiciones de un examen propuesto no podían satisfacerse con los recursos existentes. Con carácter excepcional, la OMS proporcionó recursos financieros para sufragar los gastos de viaje relacionados con los dos exámenes prescritos, lo que permitió al equipo de la Dependencia realizar las visitas sobre el terreno necesarias para el examen sobre la descentralización.

73. En 2013 la Dependencia adoptó una nueva metodología para prepararse para los complejos y exigentes temas que se incluirían en su programa de trabajo, y que consistía en realizar dos estudios de viabilidad. Dado que muy probablemente la cuantía de recursos necesarios para examinar esos temas sería considerable, los estudios de viabilidad comprenderían una evaluación de los recursos humanos y financieros adicionales que serían indispensables para realizar el examen de cuestiones tan complejas.

74. Se obtuvo también un aumento pequeño pero decisivo de 100.000 dólares en la partida de consultores para el bienio 2012-2013. Esos fondos fueron fundamentales para desarrollar la página web y terminar de elaborar los dos informes. Era esencial que la Dependencia recibiera fondos suficientes para contratar expertos en función de las necesidades a fin de complementar la labor que venía realizando y disponer de los expertos y el apoyo apropiados.

## **G. Otras cuestiones**

### **Investigaciones**

75. A la Dependencia Común de Inspección se le ha encargado, entre otras funciones, la tarea de realizar investigaciones. Atendiendo a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 62/246, en 2008 se aprobaron los principios y políticas de la Dependencia en materia de investigación, que, en general, se ajustaban a los aprobados por la Conferencia de Investigadores Internacionales, y definían la naturaleza y el alcance de las investigaciones que la Dependencia se proponía realizar.

76. En 2012 la Dependencia actualizó los principios y las políticas que regían sus investigaciones para que fueran compatibles con las Directrices uniformes revisadas para las investigaciones, un documento internacionalmente aceptado en el que se establecían las normas relativas a las investigaciones, y que fue refrendado en junio de 2009 por la Conferencia de Investigadores Internacionales. Durante el año, la Dependencia recibió unas cuantas denuncias sobre la conducta de personas pertenecientes a diferentes organizaciones internacionales, pero hasta la fecha ninguna de ellas dio lugar a una investigación a fondo.

### **Iniciativa “Unidos en la acción”**

77. La Dependencia participó, mediante el envío de un inspector, en la evaluación independiente realizada por el Grupo de Gestión de la Evaluación de las enseñanzas obtenidas en la ejecución de la iniciativa “Unidos en la acción” (véase A/66/859), y organizó varias reuniones del Grupo en Ginebra.

### **Visados**

78. En sus resoluciones 62/246, 63/272 y 64/262, la Asamblea General solicitó a la Dependencia que la mantuviera informada de cualquier dificultad o demora en la obtención de visados para la realización de viajes oficiales de algunos inspectores y miembros de su secretaría. En 2012 no se registraron incidentes de ese tipo.

## Capítulo II

### Programa de trabajo para 2013

79. La Dependencia inició la preparación de su programa de trabajo para 2013 en junio de 2012 con una invitación a las organizaciones participantes y otros órganos de supervisión y coordinación a que presentaran sus propuestas a más tardar a fines de agosto de 2012.

80. La Dependencia examinó 24 temas nuevos sugeridos por las organizaciones participantes y 3 sugeridos por órganos de supervisión, así como 7 propuestas internas, algunas de las cuales coincidían con propuestas externas o eran muy similares a estas. También realizó una evaluación previa de algunos informes de la gestión y administración que podrían someterse al examen de la Dependencia y realizó una selección de temas de años anteriores.

81. En la continuación de su período de sesiones, a mediados de enero de 2013, la Dependencia, cuya nueva integración incluye cinco inspectores nuevos (véase su composición en el anexo V), terminó de seleccionar los proyectos y aprobó su programa de trabajo para 2013. El programa de trabajo incluye 12 proyectos nuevos, de los cuales 10 abarcan a todo el sistema o a más de una organización y 2 son exámenes de la gestión y administración. A fin de evitar una situación en que la limitación de recursos le impida ocuparse de temas más complejos, la Dependencia incluyó dos estudios de viabilidad para determinar mejor el alcance y las necesidades que supondría abordar dos temas. Además, la Dependencia examinará varias solicitudes de Estados Miembros.

#### **Mandatos emanados de resoluciones de la Asamblea General**

##### *Mecanismo de evaluación de todo el sistema*

82. Como solicitaron los Estados Miembros en la resolución 64/289 de la Asamblea General, el Secretario General presentó un informe sobre el mecanismo de evaluación de todo el sistema (A/67/93-E/2012/79). Otro informe preparado por un equipo de consultores independientes que constituyó la base de la resolución 67/226 también confirmó que existían un interés y una demanda crecientes por una evaluación de todo el sistema. El informe confirmó igualmente que la Dependencia Común de Inspección, como único órgano existente de evaluación de todo el sistema, debería recibir apoyo en sus esfuerzos constantes por mejorar su eficacia y pertinencia como mecanismo independiente de evaluación de todo el sistema. Este apoyo, además, debería incluir la posibilidad de que la Dependencia pusiera a prueba su capacidad para coordinar la labor operacional del mecanismo.

83. Posteriormente, en su resolución 67/226, la Asamblea General solicitó al Secretario General que estableciera un mecanismo de coordinación provisional para evaluar las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en todo el sistema, integrado por la Dependencia Común de Inspección, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, y solicitó también al Secretario General que, por conducto del mecanismo de coordinación provisional, elaborase una política para la evaluación independiente de las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en todo el sistema, que abarcara la presentación de una propuesta para realizar evaluaciones piloto en todo el sistema,

para su examen en la serie de sesiones sobre actividades operacionales del período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social de 2013.

84. La Dependencia ve esta propuesta como una oportunidad para que el sistema defina la mejor manera de aplicar la función y el mandato de la Dependencia Común de Inspección en lo relativo a la evaluación independiente de todo el sistema, y está dispuesta a trabajar estrechamente con el resto del sistema y el comité de coordinación provisional en la elaboración de una política para la evaluación independiente de las actividades operacionales para el desarrollo en todo el sistema.

#### *Igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer*

85. Al considerar el deseo de los Estados Miembros de que la Dependencia Común de Inspección pudiese contribuir en cuestiones de interés para todo el sistema, la Dependencia tomó nota con aprecio del mandato emanado de la resolución 67/226 (párr. 87) de la Asamblea General, por el que la Asamblea solicitaba a la Dependencia Común de Inspección que realizara una evaluación en todo el sistema de la eficacia, el valor añadido y la repercusión del plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer como instrumento de seguimiento del desempeño y de la rendición de cuentas y se la presentara tras la plena aplicación del plan. En efecto, la Dependencia ha seguido la evolución de las actividades pertinentes de ONU-Mujeres en el contexto de las diversas evaluaciones de todo el sistema realizadas por la Dependencia, y determinará el mejor momento para realizar esta evaluación en consulta con ONU-Mujeres. Teniendo en cuenta que el plan de acción para todo del sistema se aprobó en julio de 2012 y que a las organizaciones se les dio hasta 2017 para cumplir sus primeras metas, la Dependencia está considerando realizar una evaluación provisional de mitad de período sobre la aplicación del plan de acción cuando haya resultados mensurables de progreso hacia los logros previstos.

#### *Gestión basada en los resultados*

86. En el párrafo 172 de su resolución 67/226, la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en consulta con la Dependencia Común de Inspección y los Estados Miembros, examinara en todo el sistema de las Naciones Unidas la gestión basada en los resultados y la presentación de informes sobre los resultados a nivel de todo el sistema y que sometiera su examen a la consideración de la Asamblea en la siguiente revisión cuatrienal amplia de la política. Considerando que la próxima revisión cuatrienal tendrá lugar en 2016, la Dependencia, en consultas con el Secretario General, estará preparada para contribuir a los procesos.

#### *Programa de trabajo para 2013*

87. El programa de trabajo para 2013 (véase el anexo VI) incluye 12 proyectos nuevos (véanse los párrs. 88 a 99 del presente documento). Además, se arrastraron cuatro proyectos a 2013, de los cuales dos están casi terminados, uno se espera que se termine a mediados de 2013 y uno se ha aplazado para esperar los resultados de una actividad de examen relacionada que está llevando a cabo otra entidad.

## **A. Examen de la gestión y administración de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual**

88. En el marco estratégico de la Dependencia para 2010-2019 figura el objetivo de realizar exámenes periódicos de la gestión y administración de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La OMPI, que nunca había estado sujeta a un examen completo de la gestión y administración, ha aplicado reformas en los últimos años con el fin de construir una organización más eficiente. En consecuencia, en el examen se analizarán esas reformas, centrándose principalmente en la gobernanza, la planificación de los programas, la gestión de los recursos humanos, el presupuesto, la supervisión financiera y la gestión ejecutiva, así como cualquier otro ámbito determinado durante el examen. La Dependencia se propone extraer las buenas prácticas y ofrecer sugerencias para lograr mejoras en esos ámbitos.

## **B. Inspección de seguimiento de la Organización Mundial del Turismo**

89. La inspección examinará el estado de aplicación de las recomendaciones formuladas en el examen de la gestión y administración de la OMT (JIU/REP/2009/1) relativas a las esferas de la gobernanza y la estructura, la planificación y presupuestación estratégicas, la gestión de los recursos humanos, los servicios centrales de apoyo, la supervisión, la cooperación e integración con el sistema de las Naciones Unidas y la cooperación con el sector privado. Esta es una iniciativa piloto de la Dependencia para evaluar la capacidad y la disposición de una organización participante de aceptar y aplicar sus recomendaciones. Se espera que la experiencia adquirida con este proyecto piloto tenga repercusiones en la metodología aplicada por la Dependencia al realizar sus exámenes de la gestión y administración, así como en sus futuras directrices sobre las inspecciones.

## **C. Análisis de la función de movilización de recursos en el sistema de las Naciones Unidas**

90. En las últimas décadas, diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas han formulado diferentes políticas, estrategias y prácticas con respecto a la movilización de recursos. La cantidad de recursos financieros y humanos invertidos en la movilización de recursos por diferentes entidades es considerable, pero hasta ahora no parece haberse realizado ninguna evaluación de su eficacia en función de los costos a nivel de todo el sistema. Mediante este examen, sugerido por la ONUDI, se hará un inventario de las medidas y estrategias de movilización de recursos, aplicadas por diferentes partes del sistema de las Naciones Unidas e identificar buenas prácticas en términos de su eficiencia y eficacia, entre otras cosas en materia de sostenibilidad de los programas. También se evaluarán las repercusiones de la crisis económica y financiera mundial en curso en esas medidas y la manera en que se han visto afectadas las diferentes entidades. Otro ámbito de exploración será la coordinación y la cooperación dentro de las entidades y entre ellas, tanto en la sede como sobre el terreno, específicamente en lo que respecta a la movilización de recursos. En el estudio se examinará cómo la aparición de donantes no tradicionales ha afectado el panorama general, y se buscarán maneras en que las

estrategias puedan servir para aumentar la previsibilidad de las necesidades de financiación a largo plazo y la disponibilidad de financiación. Se basará en la labor reciente realizada en ámbitos relacionados por la propia Dependencia, la OSSI, la Junta de Auditores y otros órganos de supervisión.

**D. Utilización de personal que no es de plantilla y otras modalidades contractuales conexas en las oficinas sobre el terreno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

91. Este examen fue propuesto tanto por la Secretaría de las Naciones Unidas como internamente. En el informe anterior de la Dependencia sobre consultorías individuales (JIU/REP/2012/5) se determinó que la utilización de personal que no es de plantilla estaba aumentando y que constituía una parte considerable del personal total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, no existe un estudio exhaustivo de esta fuerza laboral creciente, sus efectos sobre la estructura y las actividades de la organización y las correspondientes políticas y prácticas en todo el sistema. Si no se regula y supervisa debidamente, la utilización de un número considerable de personal que no es de plantilla en las oficinas sobre el terreno puede suponer un riesgo para las organizaciones. Con este examen se intenta confeccionar un inventario general del personal que no es de plantilla utilizado en el sistema de las Naciones Unidas y evaluar las políticas y prácticas conexas, centrándose en las oficinas sobre el terreno, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz.

**E. Apoyo al sistema de coordinadores residentes**

92. El sistema de coordinadores residentes es un instrumento de importancia fundamental entre las medidas aplicadas por el sistema de las Naciones Unidas por lograr la coherencia en todo el sistema y la coordinación de sus actividades a nivel de país. En muchas ocasiones, los programas de la Asamblea General y los órganos interinstitucionales han incluido cuestiones relativas a su funcionamiento. El examen, propuesto en un principio por diversas entidades, tiene como objetivo analizar una amplia gama de temas, incluidos el mecanismo de selección y el proceso de nombramiento de los coordinadores residentes aplicado actualmente, así como las posibles opciones para racionalizar ese proceso de manera coordinada, inclusiva y transparente. Asimismo, el examen se propone determinar si se proporciona a los coordinadores un entorno propicio y si reciben el apoyo administrativo y financiero que necesitan para promover con eficacia la actividad coordinada de las organizaciones residentes y no residentes del sistema de las Naciones Unidas. Teniendo en cuenta las estrechas vinculaciones entre la labor del coordinador residente y la función del coordinador de asuntos humanitarios, que normalmente son realizadas por la misma persona, el examen también tiene como objetivo evaluar la práctica actual y las ventajas y limitaciones de combinar ambas funciones.

## **F. Gestión de los asociados en la ejecución en el sistema de las Naciones Unidas**

93. La utilización de asociados en la ejecución para realizar programas y proyectos es una práctica muy extendida en muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los órganos de supervisión de las Naciones Unidas han expresado preocupación por la rendición de cuentas relativa a la transferencia de fondos de la Organización a terceros y por la falta de mecanismos rigurosos que aseguren que esos fondos se gastan de acuerdo con lo previsto y que los proyectos se ejecutan con eficiencia y eficacia. Este examen proporcionará un análisis comparativo de los métodos y las prácticas utilizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en todo el sistema para seleccionar y supervisar a los asociados en la ejecución en materia de implementación de los programas con el objetivo de detectar buenas prácticas, explorar ámbitos en los que se puedan producir mejoras y aumentar la coherencia en todo el sistema. Se centrará en determinar si, cuando se utilizan asociados en la ejecución, los marcos de rendición de cuentas, control interno y gestión del riesgo de las organizaciones son adecuados y se cumplen, así como en la capacidad de las organizaciones para supervisar y evaluar la ejecución de los programas por parte de estos asociados y las disposiciones de auditoría vigentes en relación con ellos.

## **G. Buenas prácticas en la gestión de contratos de proyectos de inversión, construcción y reacondicionamiento en el sistema de las Naciones Unidas**

94. Este examen fue propuesto por la Junta de Auditores de las Naciones Unidas tras su labor sobre el plan maestro de mejoras de infraestructura. La gestión de los proyectos de inversión, construcción y reacondicionamiento en el sistema de las Naciones Unidas varía mucho debido a los diferentes enfoques aplicados en las prácticas institucionales. La Junta de Auditores ha señalado que podrían existir debilidades en los enfoques que las organizaciones aplican a las adquisiciones, la gestión de los contratos y la ejecución general de los proyectos. El examen de todo el sistema evaluará las diferencias e intentará detectar las buenas prácticas y la experiencia que podrían aplicarse a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de normalizar y armonizar las políticas y prácticas de todo el sistema.

## **H. Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas**

95. La función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas tiene como objetivo servir de apoyo a la rendición de cuentas, la mejora y el desarrollo de los conocimientos del sistema de las Naciones Unidas. También apoya el desarrollo de la capacidad nacional en materia de evaluación. Tras un examen externo encargado por el Secretario General<sup>2</sup>, la evaluación se centrará en la calidad y el valor de la

---

<sup>2</sup> Angela Bester y Charles Lusthaus, *Independent System-wide Evaluation Mechanisms: Comprehensive Review of the Existing Institutional Framework for System-wide Evaluation*



función de evaluación en organizaciones individuales del sistema de las Naciones Unidas. Se examinarán los mandatos y la demanda, en materia de evaluación, las estructuras de gobernanza y organización y el marco institucional para la independencia, la credibilidad y la utilidad de la actividad, de conformidad con las normas y los criterios para la evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. También se analizará el desarrollo de la capacidad de evaluación y se intentará reunir recomendaciones sobre la mejor forma de prestar apoyo al programa de reforma de las Naciones Unidas encaminado a lograr la coherencia. En la evaluación se utilizará una combinación del marco de evaluación, las autoevaluaciones y los marcos para la gestión del conocimiento del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG). En el análisis se considerarán las variaciones de tamaño, mandatos, estructuras y recursos de las distintas organizaciones para formular lecciones adecuadas y buenas prácticas para el sistema de las Naciones Unidas.

### **I. Utilización de jubilados y personal que ha superado la edad de jubilación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

96. Este proyecto, resultado de una sugerencia formulada por la Secretaría de las Naciones Unidas, se basa en la práctica creciente en todo el sistema de volver a emplear a jubilados y hacer uso de personal que ha superado la edad de jubilación obligatoria. Según algunos, esto permite a las organizaciones beneficiarse del conocimiento, la experiencia y la competencia técnica acumulados para cumplir eficazmente sus objetivos de una manera más flexible y económica en un momento de restricciones presupuestarias. Otros señalan los posibles efectos negativos de esta práctica en la planificación de la sucesión del personal en los cargos, la transferencia de conocimientos y la contratación de personal nuevo. Por tanto, en el examen se analizarán la forma y las condiciones en que se abordan estos temas en el contexto del envejecimiento de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, prestando la debida atención a las preocupaciones expresadas por los Estados Miembros en lo relativo a la contratación de exempleados por períodos de tiempo prolongados, especialmente para actividades básicas.

### **J. Examen de la gobernanza ambiental en el sistema de las Naciones Unidas después de la conclusión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible**

97. En 2008, la Dependencia formuló algunas recomendaciones (véanse JIU/REP/2008/3 y A/64/83-E/2009/83) para mejorar la gestión de la gobernanza ambiental internacional en relación con la capacidad del PNUMA de coordinar funciones y de los acuerdos ambientales multilaterales y otros órganos ambientales del sistema de las Naciones Unidas. Algunas de esas recomendaciones, en particular las relativas a lograr eficacia, eficiencia y coherencia, fueron aceptadas por las entidades de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y el Consejo de Administración/Foro Ambiental Mundial a Nivel

---

*of Operational Activities for Development of the United Nations System Mandated in General Assembly Resolution 64/289, informe final, abril de 2012.*

Ministerial del PNUMA, como lo fue la propuesta adoptada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible de que el PNUMA formulase estrategias sobre el medio ambiente para todo el sistema de las Naciones Unidas, en cumplimiento de su mandato de coordinación dentro del sistema de las Naciones Unidas. En su documento final titulado “El futuro que queremos” (resolución 66/288 de la Asamblea General, anexo), la Conferencia reafirmó la necesidad de continuar aplicando medidas para fortalecer la gobernanza ambiental internacional en el contexto del marco institucional para el desarrollo sostenible y de promover una integración equilibrada de las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Si bien reconoció las importantes contribuciones al desarrollo sostenible logradas por los acuerdos ambientales multilaterales, la Asamblea General decidió aumentar la influencia y la capacidad del PNUMA de analizar y fortalecer la coherencia y la coordinación entre ellos para evitar la duplicación de esfuerzos y examinar los avances en la implementación del desarrollo sostenible. La Dependencia se propone evaluar la aplicación de estos objetivos y funciones, en particular sus recomendaciones y observaciones aceptadas por las organizaciones participantes, a la luz del documento final de la Conferencia.

#### **K. Estudio para determinar la viabilidad de un examen de las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas**

98. Las misiones políticas especiales son un mecanismo de las Naciones Unidas para alcanzar y mantener la paz y proporcionan una plataforma para la diplomacia preventiva y la solución de conflictos. Desde su creación, las misiones políticas especiales han evolucionado y se han ampliado constantemente, y lo mismo ha ocurrido con su costo y su complejidad. En consecuencia, los inspectores consideran necesario realizar un examen de estas misiones. Sin embargo, en vista de la amplia gama de mandatos de las misiones políticas especiales y de que las operaciones tienen lugar en diversos emplazamientos y en diferentes momentos de los conflictos, los inspectores decidieron realizar primero un estudio de viabilidad para determinar el posible alcance y las posibles exigencias del examen, incluidas las necesidades de recursos, y formular distintas hipótesis para estudiarlas y analizarlas en profundidad a fin de elaborar propuestas sobre la manera de avanzar en este tema.

#### **L. Estudio para determinar la viabilidad de un examen de la seguridad**

99. La protección y la seguridad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de su personal y bienes conexos son de importancia fundamental para que los programas y las actividades de las Naciones Unidas se lleven a cabo en el mundo entero, especialmente durante crisis de envergadura o desastres naturales, y las organizaciones participantes siempre han asignado una alta prioridad a esta cuestión. Sin embargo, debido a que se anticipa que serán necesarios muchos recursos para ocuparse de este tema, la Dependencia ha evitado incluirlo en su programa de trabajo. De conformidad con un nuevo enfoque elaborado en 2012, antes de adoptar una decisión definitiva sobre la elección del tema, la Dependencia intentará determinar con precisión el alcance, la metodología y la estrategia del examen y evaluar y solicitar, si fuera necesario, los recursos humanos y financieros requeridos.

## Anexo I

### Alcance del examen de la gestión y administración realizado por la Dependencia Común de Inspección

| <i>Organización</i> | <i>Examen anterior</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Observaciones</i>   |
|---------------------|------------------------|--------------------------------|--|
| UNCTAD              | 2012                   | JIU/REP/2012/1                 |  |
| OMS                 | 2012                   | JIU/REP/2012/6                 |  |
| OIEA                | 2012                   | JIU/REP/2012/13                |  |
| UNESCO              | 2011                   | JIU/REP/2011/9;<br>A/67/119    |  |
| UNODC               | 2010                   | JIU/REP/2010/10;<br>A/66/315   |  |
| OMT                 | 2009                   | JIU/REP/2009/1                 | Seguimiento previsto para 2013   |
| PMA                 | 2009                   | JIU/REP/2009/7                 |  |
| UPU                 | 2008                   | JIU/REP/2008/1                 |  |
| OACI                | 2007                   | JIU/REP/2007/5                 |  |
| OMI                 | 2007                   | JIU/REP/2007/7                 |  |
| OMM                 | 2007                   | JIU/REP/2007/11                |  |
| ACNUR               | 2004                   | JIU/REP/2004/4;<br>A/59/394    |  |
| ONUDI               | 2003                   | JIU/REP/2003/1                 |  |
| FAO                 | 2002                   | JIU/REP/2002/8                 |  |
| UIT                 | 2001                   | JIU/REP/2001/3                 |  |
| OIT                 | 1999                   | JIU/REP/1999/4                 |  |
| OMPI                | 2005                   |                                | Examinada parcialmente (JIU/REP/2005/1);<br>está previsto un examen completo en 2013                   |
| UNOPS               | 1998                   |                                | Examinada parcialmente; todavía no se ha<br>realizado un examen completo                               |
| Naciones Unidas     | —                      |                                | Examinada parcialmente a lo largo del<br>tiempo; el más reciente fue el examen de la<br>CEPAL, en 2013 |
| OOPS                | —                      |                                |  |
| ONUSIDA             | —                      |                                | Se ha previsto tentativamente un examen<br>para 2014   |

---

| <i>Organización</i> | <i>Examen anterior</i> | <i>Signatura del documento</i> | <i>Observaciones</i>  |
|---------------------|------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| CCI                 | —                      |                                |                       |
| ONU-Hábitat         | —                      |                                |                       |
| ONU-Mujeres         | —                      |                                | Se estableció en 2010 |
| PNUD                | —                      |                                |                       |
| PNUMA               | —                      |                                |                       |
| UNFPA               | —                      |                                |                       |
| UNICEF              | —                      |                                |                       |
| UNOPS               | —                      |                                |                       |

---

## Anexo II

### Estado de aplicación del plan de trabajo de 2012 (al 31 de diciembre de 2012)

| <i>Título del proyecto<sup>a</sup></i>  | <i>Signatura/fecha de terminación</i>                            |
|---|--|
| Examen de la gestión y la administración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo   | JIU/REP/2012/1   |
| La gestión de la licencia de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | JIU/REP/2012/2; A/67/337   |
| Evaluación de ONU-Océanos   | JIU/REP/2012/3; A/67/400   |
| Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia: informe sinóptico                                      | JIU/REP/2012/4 (véanse las notas relacionadas JIU/NOTE/2012/1-3) |
| Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas  | JIU/REP/2012/5   |
| Examen de la gestión y administración de la Organización Mundial de la Salud  | JIU/REP/2012/6   |
| Examen de la descentralización en la Organización Mundial de la Salud   | JIU/REP/2012/7   |
| Sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | JIU/REP/2012/8   |
| Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones  | JIU/REP/2012/9   |
| Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados de las Naciones Unidas y el régimen común   | JIU/REP/2012/10  |
| Financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas   | JIU/REP/2012/11  |
| Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas  | JIU/REP/2012/12  |
| Examen de la gestión y administración en el Organismo Internacional de Energía Atómica  | JIU/REP/2012/13  |
| Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia: marco institucional                                    | JIU/NOTE/2012/1  |
| Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia: el proceso de contratación                             | JIU/NOTE/2012/2  |
| Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia: equilibrio entre los géneros y distribución geográfica | JIU/NOTE/2012/3  |

| <i>Título del proyecto<sup>a</sup></i>   | <i>Signatura/fecha de terminación</i>   |
|--|---|
| Modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | JIU/NOTE/2012/4   |
| Examen de la gestión y administración de la CEPAL  | Se terminará a comienzos de 2013  |
| Examen del proceso de verificación de las referencias en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas                                 | Terminado pero no publicado   |
| Gestión de registros y expedientes en las Naciones Unidas  | Se terminará a mediados de 2013   |
| Examen de los acuerdos a largo plazo en materia de adquisiciones en el sistema de las Naciones Unidas  | Se terminará a mediados de 2013   |
| Examen de la programación conjunta y las disposiciones administrativas para las actividades operacionales en el sistema de las Naciones Unidas | Demorado a la espera de los resultados de un examen en curso de la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo |

<sup>a</sup> Los informes se pueden consultar en [www.unjiu.org](http://www.unjiu.org).

## Anexo III

### Lista de organizaciones contribuyentes y su participación porcentual en los costos de la Dependencia Común de Inspección para 2013

| <i>Organización</i>          | <i>Porcentaje</i> |
|------------------------------|-------------------|
| ACNUR                        | 6,0               |
| FAO                          | 3,9               |
| Naciones Unidas <sup>b</sup> | 16,8              |
| OACI                         | 0,8               |
| OIEA                         | 2,0               |
| OIT <sup>a</sup>             | 2,0               |
| OMI                          | 0,2               |
| OMM                          | 0,3               |
| OMPI                         | 1,0               |
| OMS                          | 6,7               |
| OMT                          | 0,1               |
| ONUDI                        | 0,8               |
| ONU-Mujeres <sup>c</sup>     | –                 |
| ONUSIDA                      | 0,9               |
| OOPS                         | 2,8               |
| OPS                          | 0,9               |
| PMA                          | 14,3              |
| PNUD                         | 19,7              |
| UIT                          | 0,5               |
| UNESCO                       | 1,9               |
| UNFPA                        | 2,7               |
| UNICEF                       | 11,4              |
| UNOPS                        | 4,1               |
| UPU                          | 0,2               |

<sup>a</sup> Incluye a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

<sup>b</sup> Incluidas la Secretaría de las Naciones Unidas, así como la UNCTAD, el PNUMA, el ONU-Hábitat, el CCI, el UNITAR y la UNODC. El ACNUR y el OOPS, que también son entidades de la Secretaría, se incluyen en forma separada en la lista porque sus contribuciones se reflejan separadamente según la metodología de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Las operaciones de mantenimiento de la paz no se incluyen en la participación en las contribuciones de las Naciones Unidas.

<sup>c</sup> Participación no fijada aún.

## Anexo IV

### Datos agregados del estado de aceptación y aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección por las organizaciones participantes, 2004-2011

(Porcentaje)

|                          | Aceptación              |            |           |               |                                     | Aplicación de las recomendaciones aceptadas |          |             |                                     |  |
|--------------------------|-------------------------|------------|-----------|---------------|-------------------------------------|---|----------|-------------|-------------------------------------|--|
|                          | Aceptadas/<br>aprobadas | Rechazadas | En examen | No pertinente | No se<br>proporcionó<br>información | No ha<br>comenzado                          | En curso | Aplicadas   | No se<br>proporcionó<br>información |  |
| ACNUR                    | <b>70,3</b>             | 3,5        | 10,8      | 7,0           | 8,5                                 | 1,4   | 40,1     | 57,7        | 0,9                                 |  |
| FAO                      | <b>93,4</b>             | 5,0        | 0,7       | 0,3           | 0,7                                 | 3,9   | 28,3     | 64,7        | 3,2                                 |  |
| Naciones Unidas          | 64,2                    | 6,0        | 4,7       | 1,1           | 24,0                                | 1,5   | 25,1     | 56,9        | 16,6                                |  |
| OACI                     | 69,1                    | 6,4        | 4,5       | 10,8          | 9,2                                 | –   | 12,4     | <b>87,6</b> | –                                   |  |
| OIEA <sup>a</sup>        | 49,7                    | 10,1       | 6,6       | 9,7           | 24                                  | 2,8   | 16,8     | 50,3        | 30,1                                |  |
| OIT                      | 32,2                    | 1,2        | 5,3       | 11,2          | 50,2                                | –   | 25,0     | 41,3        | 33,7                                |  |
| OMI <sup>a</sup>         | 51,3                    | 2,2        | 1,9       | 11,4          | 33,2                                | 22,3  | 3,6      | 34,5        | 39,6                                |  |
| OMM                      | 65,5                    | 7,0        | –         | 27,6          | –                                   | 4,2   | 14,4     | <b>78,7</b> | 2,8                                 |  |
| OMPI                     | 34,2                    | 0,7        | 33,6      | 14,6          | 17,0                                | 5,9   | 24,8     | 54,5        | 14,9                                |  |
| OMS                      | 53,8                    | 1,6        | 9,5       | 1,6           | 33,5                                | 9,4   | 20,6     | 22,9        | 47,1                                |  |
| OMT <sup>a</sup>         | 2,0                     | 7,0        | 9,3       | –             | 81,7                                | –   | –        | –           | 100,0                               |  |
| ONUDI                    | <b>78,9</b>             | 4,7        | 7,7       | 8,7           | –                                   | 8,9   | 47,7     | 40,4        | 3,0                                 |  |
| ONU-Hábitat <sup>a</sup> | 25,7                    | –          | –         | 25,3          | 49                                  | 14,8  | 31,1     | 54,1        | –                                   |  |
| OOPS <sup>a</sup>        | 33,5                    | –          | 0,4       | 4,9           | 61,2                                | 8,5   | 36,6     | 35,4        | 19,5                                |  |
| PMA                      | <b>91,1</b>             | 4,3        | 0,6       | 3,7           | 0,3                                 | 3,7   | 24,6     | <b>70,0</b> | 1,7                                 |  |
| PNUD                     | <b>85,1</b>             | 1,6        | 9,6       | 3,7           | –                                   | 3,3   | 24,5     | 68,2        | 4,0                                 |  |
| PNUMA <sup>a</sup>       | 24,7                    | 2,8        | 22,4      | 6,7           | 43,5                                | 4,8   | 22,2     | 6,3         | 66,7                                |  |
| UIT                      | 29,6                    | –          | 24,3      | 2,0           | 44,1                                | 16,7  | 40,0     | 35,6        | 7,8                                 |  |
| UNCTAD                   | 30,9                    | 1,1        | 1,1       | 66,9          | –                                   | 3,5   | 22,8     | <b>70,2</b> | 3,5                                 |  |
| UNESCO                   | 68,0                    | 3,3        | 6,0       | 6,3           | 16,5                                | 0,9   | 29,2     | 68,1        | 1,8                                 |  |
| UNFPA                    | <b>85,7</b>             | 3,1        | 0,9       | 5,6           | 4,7                                 | 2,2   | 29,5     | 58,5        | 9,8                                 |  |
| UNICEF                   | <b>72,9</b>             | 1,6        | 6,1       | 4,1           | 15,3                                | 3,1   | 22,7     | 57,2        | 17,0                                |  |
| UNODC <sup>a</sup>       | 28,0                    | 1,3        | 1,7       | 31,4          | 37,7                                | 7,6   | 36,4     | 56,1        | –                                   |  |
| UNOPS                    | <b>89,6</b>             | –          | –         | 8,5           | 1,9                                 | 1,1   | 15,8     | 45,3        | 37,9                                |  |
| UPU                      | 34,2                    | 1,1        | 17,0      | 9,2           | 38,7                                | 6,2   | 45,4     | 43,3        | 5,2                                 |  |

Nota: Las cifras correspondientes a las organizaciones con una tasa de aceptación o de aplicación del 70% o superior aparecen en negrita.

<sup>a</sup> La serie de datos está incompleta debido a que no presentó ningún informe en 2012.



## Anexo V

### Composición de la Dependencia Común de Inspección

1. La composición de la Dependencia Común de Inspección en 2012 fue la siguiente (el mandato de cada inspector vence el 31 de diciembre del año que se indica entre paréntesis):

M. Mounir Zahran (Egipto), Presidente (2012)  
Istvan Posta (Hungría), Vicepresidente (2015)  
Gérard Biraud (Francia) (2015)  
Nikolay V. Chulkov (Federación de Rusia) (2012)  
Papa Louis Fall (Senegal) (2015)  
Jorge T. Flores Callejas (Honduras) (2016)  
Even Fontaine Ortiz (Cuba) (2012)  
Tadanori Inomata (Japón) (2014)  
Cihan Terzi (Turquía) (2015)  
M. Deborah Wynes (Estados Unidos de América) (2012)  
Yishan Zhang (China) (2012)

2. Los siguientes inspectores iniciaron su quinquenio el 1 de enero de 2013, en reemplazo de los cinco inspectores que terminaron su mandato el 31 de diciembre de 2012:

Gopinathan Achamkulangare (India)  
George A. Bartsiotas (Estados Unidos de América)  
Jean Wesley Cazeau (Haití)  
Sukai Prom-Jackson (Gambia)  
Gennady Tarasov (Federación de Rusia)

3. De conformidad con el artículo 18 de su estatuto, que dispone que cada año la Dependencia deberá elegir un Presidente y un Vicepresidente entre sus inspectores, la Dependencia Común de Inspección eligió a su Mesa el 9 de enero de 2013, como sigue:

Istvan Posta (Hungría), Presidente  
Cihan Terzi (Turquía), Vicepresidente

## Anexo VI

Programa de trabajo para 2013<sup>a</sup>

| <i>Núm. de proyecto</i> | <i>Título</i>  | <i>Tipo</i>           |
|-------------------------|--|-----------------------|
| A.382                   | Examen de la gestión y administración de la OMPI   | Una sola organización |
| A.383                   | Inspección de seguimiento del examen de la gestión y administración de la OMT  | Una sola organización |
| A.384                   | Análisis de la función de movilización de recursos en el sistema de las Naciones Unidas  | Todo el sistema       |
| A.385                   | Utilización de personal que no es de plantilla y otras modalidades contractuales conexas en las oficinas sobre el terreno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas | Todo el sistema       |
| A.386                   | Apoyo al sistema de coordinadores residentes   | Todo el sistema       |
| A.387                   | Gestión de los asociados en la ejecución en el sistema de las Naciones Unidas  | Todo el sistema       |
| A.388                   | Buenas prácticas en la gestión de proyectos de inversión, construcción y reacondicionamiento en el sistema de las Naciones Unidas  | Todo el sistema       |
| A.389                   | Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas  | Todo el sistema       |
| A.390                   | Utilización de jubilados y personas que han superado la edad de jubilación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas  | Todo el sistema       |
| A.391                   | Examen de la gobernanza ambiental en el sistema de las Naciones Unidas después de la conclusión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible            | Todo el sistema       |
| A.392                   | Estudio para determinar la viabilidad de un examen de las misiones políticas especiales de las Naciones Unidas   | Todo el sistema       |
| A.393                   | Estudio para determinar la viabilidad de un examen de la seguridad   | Todo el sistema       |

<sup>a</sup> Sujeto a cambios en el transcurso del año.

13-21387 (S) 130213 190213

