



# Asamblea General

Distr. general  
18 de marzo de 2016  
Español  
Original: inglés

---

**Septuagésimo período de sesiones**  
Tema 140 del programa  
**Dependencia Común de Inspección**

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

### **Nota del Secretario General**

#### **Adición**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Análisis de la labor de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas” (véase A/70/686).



*Resumen*

En su informe titulado “Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas” (véase A/70/686), la Dependencia Común de Inspección examinó la evolución, el desarrollo y el adelanto de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas para valorar su crecimiento, nivel de desarrollo y capacidad para prestar apoyo a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como otros enfoques alternativos que puedan existir para una función de evaluación eficaz.

En la presente nota se reflejan las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe. Se han agrupado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron favorablemente el informe y apoyaron algunas de sus conclusiones.

## I. Introducción

1. En su informe titulado “Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas” (véase A/70/686), la Dependencia Común de Inspección examinó la evolución, el desarrollo y el adelanto de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas para valorar su crecimiento, nivel de desarrollo y capacidad para prestar apoyo a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como otros enfoques alternativos que puedan existir para una función de evaluación eficaz. En el informe, la Dependencia abarcó la función de evaluación de 28 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, a través de sus nueve recomendaciones a los jefes ejecutivos, los órganos legislativos y el Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), procura mejorar la eficacia de la función y la armonización y la coherencia.

## II. Observaciones generales

2. Reconociendo que el actual contexto internacional exige nuevos enfoques respecto del desarrollo y la asistencia humanitaria, así como una mayor eficacia, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogieron con beneplácito el informe, señalando que era amplio y exhaustivo.

3. Las organizaciones reconocieron la importancia de la función de evaluación, como destacó en su análisis la Dependencia, y apoyaron muchas de las recomendaciones contenidas en el informe que, a su parecer, tenían por objeto reforzar y mejorar esta función esencial. Además, el informe es sumamente pertinente para la orientación estratégica de todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de implantar una cultura de evaluación y el uso de pruebas para mejorar las repercusiones y la sostenibilidad de las contribuciones de las Naciones Unidas.

4. En general, las organizaciones consideraron que las recomendaciones eran claras y estaban orientadas a los resultados, y agradecieron que la Dependencia hubiera procurado trazar un camino práctico y estratégicamente coherente para la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas a fin de satisfacer la creciente demanda y aprovechar las oportunidades para la rendición de cuentas y el aprendizaje. Si bien algunas de las recomendaciones ponían el listón muy alto, las organizaciones consideraron que eran alcanzables si había liderazgo y apoyo de alto nivel; varias de ellas ya estaban comprobando las repercusiones de la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia.

5. Sin embargo, las organizaciones también señalaron que algunas de las recomendaciones requerían financiación específica a nivel de la organización y de todo el sistema, y añadieron que, en un entorno de austeridad fiscal, podría ser difícil identificar esos recursos, lo cual reduciría las repercusiones de su aplicación. Además, observaron que algunas de las recomendaciones sobre la labor de evaluación descentralizada podrían plantear dificultades para organizaciones grandes en el terreno con mandatos complejos.

6. Además, se observó que algunas de las recomendaciones relativas a las estructuras de los órganos de evaluación podrían plantear dificultades a las entidades más pequeñas del sistema de las Naciones Unidas. Esas organizaciones señalaron que contaban con funciones de evaluación que satisfacían sus necesidades

y que tal vez no eran tan elaboradas como las de aquellas entidades del sistema de las Naciones Unidas de mayor tamaño; clasificarlas a todas usando el mismo baremo podría presentar un panorama que no era del todo preciso. Además, la evaluación de la labor normativa realizada por el sistema de las Naciones Unidas era diferente de aquella de la labor de desarrollo, y el examen podría haberse beneficiado si se hubieran considerado más esta distinción y su influencia sobre la estructura, el papel y las responsabilidades de la función de evaluación en los organismos con mandatos en esferas técnicas y normativas.

7. Por último, algunas organizaciones mencionaron la dificultad para comprender las diferencias entre muchos de los términos utilizados para describir las diversas modalidades de evaluación, como “función de evaluación central”, “función de evaluación descentralizada”, “dependencia central de evaluación”, “función de evaluación”, “funciones de evaluación incorporadas” y “función de evaluación central de la Secretaría de las Naciones Unidas”, si bien reconocieron el vínculo existente entre la complejidad de los términos utilizados en todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas.

### **III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones**

#### **Recomendación 1**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas cuya función de evaluación central está coubicada e integrada con otras funciones de supervisión, o integrada con las funciones de gestión ejecutiva, deben mejorar la función y velar por su calidad, integridad, visibilidad y valor añadido.**

8. Las organizaciones apoyaron la recomendación 1, aunque varias hubieran preferido una definición más clara del término “dependencia central de evaluación”.

#### **Recomendación 2**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben adoptar un enfoque equilibrado al abordar el propósito de la evaluación, tomando en consideración la rendición de cuentas, así como el desarrollo de una cultura del aprendizaje que incluya sistemas apropiados de incentivos a la innovación, la asunción de riesgos y al empleo de perspectivas multidisciplinares.**

9. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyaron la recomendación 2 y convinieron en que la rendición de cuentas no debía ser el único motor de la evaluación, sino que las lecciones aprendidas de los resultados de la evaluación eran también instrumentos útiles para lograr mejoras. Sin embargo, señalaron también que el equilibrio indicado necesitaría algún esfuerzo para construir una cultura de aprendizaje, y que la recomendación podría haberse reforzado mediante la inclusión de las acciones o las medidas requeridas de los jefes ejecutivos para convertir a sus entidades en organizaciones de aprendizaje.

#### **Recomendación 3**

**Los órganos legislativos deben solicitar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que desarrollen marcos**

**presupuestarios y planes de asignación de recursos amplios para sus respectivas funciones de evaluación, sobre la base del costo de mantenimiento de una función de evaluación efectiva y sostenible que añade valor a la organización. Los planes deben someterse al examen de los órganos legislativos con arreglo a los procesos y mecanismos vigentes de elaboración de presupuestos y presentación de informes.**

10. Observando que la recomendación 3 estaba dirigida a los órganos legislativos, las organizaciones convinieron en la necesidad de que hubiera marcos presupuestarios amplios para las funciones de evaluación y destacaron su valor en fijar metas y planes de dotación de recursos para la financiación sostenible de las actividades de evaluación. Observaron que los beneficios de la recomendación tendrían un mayor efecto si se aplicasen también a las funciones de evaluación descentralizada.

#### **Recomendación 4**

**Los órganos legislativos deben instar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que, en caso necesario, examinen y revisen las políticas vigentes relativas al nombramiento de los jefes de las dependencias de evaluación, con el fin de promover la independencia, la integridad, la ética, la credibilidad y la inclusión, teniendo debidamente en cuenta los criterios siguientes:**

- **Debe establecerse un único mandato no renovable de cinco a siete años, sin posibilidad de que el titular del cargo se reincorpore a la organización;**
- **El jefe de evaluación debe tener las calificaciones requeridas y amplia experiencia en materia de evaluación, además de experiencia en las esferas conexas de la planificación estratégica, la investigación básica y operacional, y la gestión de los conocimientos, y debe poseer excelentes capacidades de gestión y liderazgo.**

11. Observando que la recomendación 4 estaba dirigida a los órganos legislativos, y en el entendimiento de que se refería a los jefes de las funciones de evaluación centralizadas, las organizaciones apoyaron la recomendación en general, si bien expresaron reservas con respecto a la cuestión de la duración limitada de los mandatos. Las organizaciones observaron que las pruebas presentadas en el informe indicaban la amplia variación en la práctica con respecto a la duración limitada de los mandatos y la posibilidad de reincorporarse a la organización, y no parecía haber ningún análisis que vinculase específicamente la independencia (percibida o real) y la credibilidad de las funciones de evaluación con el límite del mandato y la política de rotación. Mientras que el motivo de limitar la reincorporación a la organización podría ser evitar los conflictos de interés, la recomendación de limitar la duración de los mandatos no parecía basarse en ninguna prueba clara de su superioridad sobre una política de no imponer limitaciones a los mandatos. Conjuntamente con la recomendación 2, adoptar un enfoque equilibrado entre la rendición de cuentas y el aprendizaje, cabría argumentar que los jefes independientes de evaluación de más antigüedad, que no podían reincorporarse a la organización como directores de programas, atenderían mejor la necesidad de la organización de equilibrar el doble propósito de la rendición de cuentas y el aprendizaje en lo que respecta a la evaluación si permanecieran en sus puestos. Además, en las organizaciones más pequeñas del sistema de las Naciones Unidas, establecer una oficina exclusiva de

evaluación podría no ser eficaz en función de los costos, de ahí que limitar la duración de los mandatos en el contexto de una organización técnica especializada podría provocar la pérdida de experiencia y conocimientos técnicos.

#### **Recomendación 5**

**El Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, debe solicitar al Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas que colabore en el desarrollo de un sistema sólido y armonizado de garantía de la calidad de la función de evaluación en todo el sistema.**

12. Observando que el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas no ha dejado de trabajar en las metodologías para mejorar el proceso de garantía de calidad de la función de evaluación en todo el sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones acogieron con beneplácito y apoyaron la recomendación 5, especialmente si los trabajos relativos a la solicitud se exponían y proponían en futuras reuniones del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas como parte de su programa de trabajo anual. Sin embargo, señalaron también que, a menos que el sistema de garantía de calidad pudiera funcionar de manera independiente, por ejemplo, al margen del control y la influencia del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, su valor y su credibilidad podría ser limitados. También señalaron que se necesitarían recursos para apoyar las actividades encaminadas a desarrollar los sistemas de control de calidad, y mencionaron la situación actual, en la que las grandes organizaciones habían logrado someterse a un proceso de garantía de calidad, mientras que las más pequeñas habían tenido dificultades para hacerlo, sobre todo en vista de los gastos que entrañaba.

#### **Recomendación 6**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben otorgar prioridad al empleo de la evaluación sobre la base de metas, estrategias y marcos de resultados bien definidos para la función, y deben informar a sus órganos legislativos sobre el nivel, la naturaleza y el impacto del empleo de la evaluación.**

13. Las organizaciones apoyaron la recomendación 6, que, según observaron, fomentaba el aprendizaje y la transparencia, así como los esfuerzos por incorporar la evaluación en todos los aspectos de su labor, en particular mediante el desarrollo de sus funciones de evaluación descentralizada. Sin embargo, varias señalaron que la recomendación se centraba en el proceso, que podría variar según las necesidades y el tamaño de la organización.

#### **Recomendación 7**

**Los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas deben solicitar a las dependencias de evaluación que valoren de nuevo las políticas, estrategias y prioridades de la función de evaluación. Deben posicionar la función de evaluación en sus respectivas organizaciones de forma estratégica para aumentar su pertinencia, con miras a que el sistema de las Naciones Unidas pueda afrontar los cambios y desafíos actuales y lograr impacto y sostenibilidad.**

14. Las organizaciones apoyaron la recomendación 7, reconociendo la importancia del posicionamiento estratégico de la función de evaluación en el contexto de los cambios mundiales y las exigencias para el desarrollo sostenible.

#### **Recomendación 8**

**El Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, debe adoptar medidas y apoyar la innovación respecto de la colaboración entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas así como con otros asociados, a fin de fortalecer las capacidades nacionales de evaluación de manera que se tengan en cuenta la rendición de cuentas, el aprendizaje y el desarrollo de conocimientos que aporten valor a escala nacional y mundial.**

15. Las organizaciones apoyaron la recomendación 8.

#### **Recomendación 9**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben elaborar el marco institucional y los sistemas de apoyo necesarios para aumentar la calidad y el valor añadido de la evaluación descentralizada e intensificar el apoyo que prestan al sistema de las Naciones Unidas con el fin de afrontar los desafíos emergentes, por ejemplo los contemplados en la agenda para el desarrollo después de 2015, y para mejorar la coherencia y las alineaciones respecto de la evaluación en las organizaciones del sistema y entre ellas, así como con las instituciones nacionales.**

16. Muchas organizaciones expresaron su apoyo a la recomendación 9, y varias dijeron que la responsabilidad de su aplicación debería incumbir a una función de evaluación centralizada, ya que las oficinas involucradas ofrecían apoyo metodológico y velaban por el buen desarrollo de las capacidades de evaluación de las oficinas de evaluación descentralizada. Las organizaciones señalaron además que la descentralización podría ser un ejercicio complejo que exigía una inversión considerable para mejorar la capacidad de evaluación de las oficinas sobre el terreno y del personal, y requeriría tiempo, liderazgo, inversión y un compromiso sostenido.