



Distr. GENERAL

IDB.27/19/Add.2
5 de agosto de 2003

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Junta de Desarrollo Industrial

27° período de sesiones

Viena, 26 a 28 de Agosto de 2003

Tema 9 del programa provisional

ACTIVIDADES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN

Observaciones del Director General sobre el examen de la gestión y la administración de la ONUDI llevado a cabo por la Dependencia Común de Inspección

Adición

Se presentan las observaciones del Director General sobre el examen de la gestión y la administración de la ONUDI realizado por la Dependencia Común de Inspección, dirigido a la Junta en el documento IDB.27/19/Add.1.

Introducción

1. El Director General tiene el agrado de transmitir las observaciones de la Secretaría sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI), en el que se aborda concretamente el tema de la gestión y la administración de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (JIU/REP/2003/1, presentado por el Director General a la Junta en el documento IDB.27/19/Add.1).

2. El informe forma parte de una serie de exámenes del funcionamiento de los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas¹. La ONUDI había pedido originalmente a la DCI que llevara a cabo un examen sobre la delegación de autoridad, incluida la descentralización a las oficinas extrasede, en 1997.

¹ Otros exámenes de la serie abordan la gestión y administración de la OIT (JIU/REP/99/4), la UNESCO (JIU/REP/2000/4), la UIT (JIU/REP/2001/3), la OMS (JIU/REP/2001/5) y la FAO (JIU/REP/2002/8).

Posteriormente en septiembre de 2001, la DCI amplió el alcance del examen y modificó el título, que pasó a ser "Examen de la gestión y la administración de la ONUDI". El examen se realizaría a fines de 2001 o comienzos de 2002.

3. La ONUDI recibió el proyecto de informe el 13 de mayo de 2003 y el informe final el 11 de julio de 2003. Hubo una versión preliminar que se distribuyó a los Estados Miembros el 14 de julio, junto con una nota informativa dirigida a las misiones permanentes.

4. Los inspectores reconocieron que "(...) las reformas de la ONUDI han tenido un alcance particularmente amplio (...)" y que "(...) el actual Director General ha logrado progresos considerables al efectuar una transformación organizativa y programática de gran alcance (...)". Sin embargo, algunos destinatarios del informe, que tal vez no sean plenamente conscientes de la historia de la ONUDI ni de los logros alcanzados desde la crisis de 1997, ocasión en que, entre otras cosas, la comunidad internacional

Por razones de economía, sólo se ha hecho una tirada reducida del presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.

puso en tela de juicio la pertinencia de la ONUDI, lo que contribuyó a una grave crisis financiera y provocó la incertidumbre de los funcionarios respecto de su propio futuro y del futuro de la Organización, tal vez no se formen una imagen equilibrada de la estabilización y la transformación de la ONUDI. Por consiguiente, habría sido muy ventajoso para los lectores que la DCI hubiera explicado brevemente al comienzo cuál era la situación, el proceso de transformación que se puso en marcha para paliarla y el estado actual de la Organización. Confirmó esto el antiguo Auditor Externo, el Presidente del Tribunal Federal de Cuentas de Alemania, en el documento IDB.26/2, de 3 de junio de 2002. En el párrafo 136 resume de la siguiente manera sus ocho años en el cargo de auditor externo: “En mis ocho años de mandato, he sido testigo de las graves dificultades que ha atravesado la Organización con respecto a su razón de ser y de la consiguiente incertidumbre que sufrieron sus funcionarios hasta fines de 1997. Desde entonces, los Estados Miembros, la Administración y el personal de la Organización han aunado esfuerzos para invertir esta tendencia y para recuperar la confianza de la comunidad internacional. Me complace poder afirmar en este momento que la Organización ha logrado pertinencia y estabilidad financiera y ha mejorado la ejecución de la cooperación técnica y la calidad de sus servicios centrándose en actividades más concretas (...)”.

5. La realización de un examen y estudio completos de los procesos de gestión y administración de la ONUDI habría exigido el análisis exhaustivo de todos los hechos pertinentes a la Organización. Sin embargo, a juzgar por la metodología empleada, que se indica en los párrafos 5 y 6 de la introducción del informe de la DCI, las observaciones, opiniones y recomendaciones de los inspectores sobre una amplia variedad de cuestiones complejas pueden haberse visto influidas por la escasez de recursos para llevar a cabo un análisis a fondo de esa índole. Algunas recomendaciones hechas por la DCI también tendrían, al parecer, repercusiones considerables de costos que impedirían aplicarlas, habida cuenta de las restricciones de financiación a que hace frente la Organización. Cabe señalar, además, que la cuestión de la descentralización forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en materia de actividades sobre el terreno, tema sometido actualmente a examen en el sistema de las Naciones Unidas con miras a hallar la solución más satisfactoria. Cabe añadir también que muchas de las recomendaciones contenidas en el informe no rigen únicamente para la ONUDI, como se puede apreciar en otros informes de la DCI. Por consiguiente, en el presente documento se hace referencia, cuando procede, conforme a las observaciones de la Secretaría sobre las distintas recomendaciones, a otros informes de la DCI sobre cuestiones similares en otras organizaciones.

6. La reforma es un proceso permanente en la ONUDI, en el que se avanza de continuo mediante la aplicación de prácticas prudentes de gestión. No sería rentable ni ventajoso hacer observaciones sobre todas las afirmaciones contenidas en la parte principal del informe. Es con esta perspectiva que se proporcionan las presentes observaciones sobre las recomendaciones de la DCI.

I. RECOMENDACIONES DE LA DCI Y OBSERVACIONES DE LA ONUDI

ESTRUCTURA Y SISTEMAS DE GESTIÓN (Capítulo II)

Recomendación 1

Con objeto de restablecer un marco institucional para la formulación de políticas y la adopción de decisiones, el Director General debería adoptar medidas para revitalizar la Junta de Directores. Los inspectores sugieren lo siguiente:

- a) **La Junta de Directores debería reunirse periódicamente, de preferencia una vez al mes, para examinar el programa previamente distribuido, y las actas de las sesiones deberían poder consultarse en Internet;**
- b) **Cada uno de los tres Directores Principales debería presidir rotativamente y durante un periodo fijo la Junta de Directores;**
- c) **La Junta Ejecutiva debería delegar funciones decisorias a la Junta de Directores;**
- d) **Deberían examinarse cuestiones de actividades sobre el terreno en reuniones alternas en las que participaran personalmente o, cuando fuera posible, por conexión en vídeo, los directores regionales y representantes de la ONUDI.**

7. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 11 de la Constitución de la ONUDI, el Director General es el más alto funcionario administrativo de la Organización y como tal “(...) asumirá la responsabilidad y la autoridad generales en la dirección de la labor de la Organización”. En consonancia con lo dispuesto en ese Artículo, el actual Director General estableció la Junta Ejecutiva y la Junta de Directores a fin de que le prestaran asistencia en la dirección de la labor de la Organización.

8. La Junta de Directores se compone de Directores Principales, Directores y funcionarios de nivel superior, es decir de 30 a 35 miembros. De conformidad con el mandato de la Junta, corresponde al Director General presidir sus sesiones. La Junta tiene como finalidad

examinar cuestiones de gestión relacionadas con la cooperación técnica y las actividades en calidad de foro mundial, así como cuestiones organizativas y de personal. La Junta no se concibió como órgano de adopción de decisiones, sino como foro destinado a promover la comunicación directa y el diálogo entre el Director General y los Directores, quienes deben distribuir a los funcionarios a su cargo una síntesis de las deliberaciones. La Junta de Directores se reúne cuando se considera necesario, una vez que la Junta Ejecutiva ha deliberado sobre los temas pertinentes. Se distribuye un programa con anticipación y los funcionarios pueden consultar las conclusiones en la Intranet. Habida cuenta de que se trata de un foro para la comunicación y el diálogo, ni la eficacia ni la influencia de la Junta se verían necesariamente realizadas mediante la introducción de normas que regularan la periodicidad de sus sesiones o su funcionamiento. Se organizan también, de manera regular, reuniones en las que participa el personal de las Oficinas Extrasede. Además, las Oficinas Regionales velan por que exista un diálogo permanente.

9. Por consiguiente, el mecanismo actual se considera satisfactorio y eficaz en función de los costos.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO.

Recomendación 2

El Director General debería incorporar las funciones jurídicas a la Oficina del Director General.

10. Por considerarse que la función de la Dependencia de Asuntos Jurídicos es prestar servicios a toda la Organización, esa Dependencia forma parte de la División de Administración, que tiene, por su propio carácter, el mandato de prestar apoyo a todas las actividades de la Organización. La propia División requiere, además, considerables servicios letrados, especialmente en materia de recursos humanos y adquisiciones. No obstante, se ha tenido debidamente en cuenta esta recomendación.

Recomendación 3

Con respecto a la delegación de competencias, el Director General debería:

a) Velar por el cumplimiento estricto de los instrumentos adoptados para la delegación de competencias y por la plena utilización de los mecanismos de rendición de cuentas;

b) Promulgar instrumentos que delegaran, en su caso, competencias de gestión de recursos humanos.

11. Se han adoptado instrumentos para la delegación de competencias, comprendidas las de gestión de recursos humanos. Figura entre los instrumentos la Instrucción administrativa N° 6 del Director General (DGAI.6), de 13 de mayo de 1998, sobre un nuevo sistema de autorización financiera, en la que se explica en detalle la delegación de competencias y la responsabilidad de rendir cuentas de los encargados de la habilitación de créditos. Además, en la Instrucción administrativa FOA/AI.4/Add.1, de 26 de noviembre de 1999 figuran directrices y procedimientos que han de seguir los Representantes de la ONUDI la contratación y gestión del personal de proyectos de contratación nacional. Se han impartido directrices pormenorizadas a las que deben ceñirse los directores de programas y proyectos para la contratación y gestión de consultores y expertos a los que se otorgan contratos de corta duración con arreglo a la modalidad de acuerdos de servicios especiales (ASE) (véase el anexo VIII de la Instrucción administrativa N° 9 del Director General, de 21 de octubre de 1998). El Grupo de Supervisión Interna y los Auditores Externos tienen la responsabilidad de velar por la aplicación de las disposiciones contenidas en esos instrumentos.

12. Cabe observar que para mantener la viabilidad financiera de la Organización es necesario que los recursos presupuestarios estén respaldados, tanto en el presupuesto ordinario como en el presupuesto operativo, por suficiente efectivo como para atender a las obligaciones. También es necesario atender a las prioridades establecidas en los programas. Todo eso requiere un examen periódico de los recursos financieros (de efectivo) y humanos. Es por esas razones que la contratación para puestos financiados con cargo a los presupuestos ordinario y operativo está centralizada y, que de hecho, periódicamente se fija un límite máximo de contratación tras someter a examen los parámetros mencionados y tras un análisis programático a nivel de la Junta Ejecutiva. No obstante, una vez que se ha otorgado la autorización y la aprobación, corresponde al director del programa llevar a cabo la selección del candidato competente.

13. Si se descentralizara el sistema actual de autorización y aprobación, bien podría verse afectada la viabilidad financiera de la Organización.

14. En síntesis, el sistema centralizado actual tiene por finalidad garantizar que, habida cuenta de las restricciones financieras, se aplique un criterio más específico para aprobar la contratación, aunque la aplicación de la decisión es descentralizada, lo que garantiza que la selección de los candidatos más competentes quede en manos del director o funcionario

sustantivo. En las observaciones relativas a la recomendación N° 16, se analizan más detenidamente la necesidad de un sistema centralizado de contratación.

15. No obstante, cabe subrayar que los directores de programas y proyectos están facultados para gestionar los recursos humanos necesarios para la ejecución de los programas a su cargo en el marco de los instrumentos mencionados anteriormente, que establecen, entre otras cosas, la función de supervisión de la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos. La autoridad para contratar personal y administrar recursos de personal para proyectos (funcionarios de proyectos y expertos) abarca unos 2.000 nombramientos por año, lo que en 2002 supuso unos 30 millones de dólares. En el párrafo 24 del informe de la DCI se consigna la noción, además, de que el Director General aprueba personalmente los viajes en misión y otros gastos, lo que en los hechos es incorrecto.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO.

Recomendación 4

El Director General debería estudiar atentamente el requisito de integración global de los sistemas, así como los costos estimados de esa integración, al elegir entre los distintos paquetes de programas informáticos para poner en práctica las aplicaciones de gestión de recursos humanos.

16. Se ha tomado nota de esta recomendación.

Recomendación 5

El Director General debería examinar las necesidades de las oficinas extrasede en materia de tecnología de la información y las comunicaciones en el contexto de los planes para reforzar la presencia sobre el terreno y para garantizar fondos suficientes para las necesidades presupuestarias.

17. Se han estudiado debidamente las necesidades de las oficinas extrasede en materia de tecnología de la información. La nueva versión de Agresso que se aplica en la actualidad brindará el acceso deseado a las oficinas extrasede. Por consiguiente, esta cuestión ya se está abordando.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes finales de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO y OMS.

PLANIFICACIÓN, PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTACIÓN, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN (Capítulo III)

Recomendación 6

En el contexto de la iniciativa de introducción de un sistema general de gestión basado en los resultados, el Director General debería examinar los procesos de planificación de la Organización y elaborar propuestas para someterlas al examen de los Estados Miembros. Estas propuestas deberían contener los siguientes elementos:

- a) **Un plan estratégico a largo plazo con un límite temporal en que se enuncie la estrategia de la ONUDI como organización y los objetivos estratégicos conexos con el fin de reemplazar el Plan general de actividades;**
- b) **Un plan de mediano plazo como el instrumento primordial de planificación de programas, que estableciera vínculos claros entre los objetivos estratégicos a largo plazo de la ONUDI y cada uno de los programas enunciados en el programa y presupuestos bienales, y cuyo formato de presentación se basara en los resultados;**
- c) **Un programa y presupuestos bienales basados en resultados que se presentaran a nivel de subprogramas.**

18. La Organización somete a examen constantemente sus procesos de planificación en consulta con los Estados Miembros, que han dado su apoyo pleno a las medidas adoptadas al respecto.

19. En noviembre de 2002 la Junta de Desarrollo Industrial aprobó las directrices estratégicas tituladas "Hacia el mejoramiento de la ejecución de los programas de la ONUDI", a la vez que decidió que el Plan general de actividades seguía constituyendo el marco estratégico para la labor de la ONUDI (IDB.26/Dec.7). En las directrices estratégicas se definen con claridad los principios rectores fundamentales de la ONUDI, las esferas principales de las actividades de cooperación técnica y cuestiones esenciales vinculadas a la prestación de esos servicios.

20. Las directrices se incorporan posteriormente a un documento de estrategia institucional de la ONUDI. Durante la primavera de 2003 se hizo circular ampliamente entre los funcionarios una versión preliminar del documento a fin de que formularan observaciones. Se ha previsto publicar antes de fin de año una versión enmendada, actualmente en examen, en la que se tomarán en consideración las observaciones formuladas. La estrategia institucional de la ONUDI se

definirá en función de los resultados y se establecerán vínculos claros entre los objetivos estratégicos y los programas.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO.

Recomendación 7

El Director General debería examinar los progresos realizados en la elaboración y aplicación de los componentes del nuevo marco de servicios de gestión y del ciclo de gestión de servicios, incluido el sistema general previsto de contabilidad de costos, y debería informar al respecto a la Junta de Desarrollo Industrial en su 29º período de sesiones.

21. La Junta Ejecutiva examinará las modificaciones propuestas sobre la base de las recomendaciones que elabore la División de Coordinación de Programas y Operaciones sobre el Terreno. En un informe anterior de la DCI (JIU/REP/2002/3) se señaló que un estudio completo a lo largo del tiempo (un sistema de contabilidad de costos) sería sumamente oneroso; por consiguiente, la ONUDI optó por no emprender una tarea tan costosa. La ONUDI cuenta ya con un sistema para determinar esos costos. Además, no se debería considerar que el cambio radical por un sistema general de gestión basado en los resultados es la única forma de introducir mejoras en el marco de planificación de la Organización; el enfoque evolutivo adoptado por la ONUDI ha permitido alcanzar resultados apreciables.

Recomendación 8

La Junta de Desarrollo Industrial debería pedir al Director General que limitara el número de las nuevas iniciativas que se emprendan a título experimental y que le informara en su 29º período de sesiones sobre la experiencia con esta modalidad de programación.

22. En el marco de las directrices estratégicas, la ONUDI puso en marcha tres iniciativas comunes a los programas integrados cuya finalidad era contribuir a la movilización de fondos:

- *Facilitación del acceso a los mercados (comercio)*: La iniciativa se puso en marcha en la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, celebrada en 2002 en Monterrey (México);

- *Energía rural para el empleo productivo*: Esta iniciativa se expuso tras la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en 2002 en Johannesburgo (Sudáfrica). El documento final se ha sometido a la aprobación de los Estados Miembros;
- *Rehabilitación industrial después de las crisis*: El documento se halla actualmente en la fase final de examen, tras lo cual se transmitirá a los Estados Miembros.

23. En los tres casos los esfuerzos se concentran en generar impulso en el plano internacional y a nivel de los programas. Hay pocas probabilidades de que los Estados Miembros o la Secretaría pongan en marcha otras iniciativas en el futuro previsible.

Recomendación 9

El Director General debería informar a la Junta en su 29º período de sesiones sobre los progresos realizados en la elaboración de indicadores de ejecución: a) a nivel de toda la Organización; b) a nivel del Programa y los Presupuestos; y c) a nivel de los programas integrados, los proyectos independientes y las nuevas iniciativas. En el contexto de la gestión basada en resultados que propugna la Organización, el Director General debería informar sobre la futura relación entre estos indicadores de ejecución y el marco de planificación (el marco programático de mediano plazo y el programa y los presupuestos bienales) y el modo en que se utilizarán estos indicadores para informar a los Estados Miembros sobre las actividades de ejecución.

24. La Secretaría ha mantenido a los Estados Miembros periódicamente informados de los progresos alcanzados en la elaboración de indicadores de ejecución. El proyecto de programa y presupuestos 2004-2005 (IDB.27/3) contiene ya indicadores de ejecución. Entre otras iniciativas que se han puesto en marcha figura la evaluación del impacto de los programas integrados. Tras el establecimiento de la Oficina del Interventor General, previsto para el 16 de junio de 2003, ésta servirá de principal centro de coordinación para la elaboración de esos indicadores y de enlace con los Estados Miembros y para la presentación de los informes correspondientes a los órganos rectores.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO.

Recomendación 10

A fin de promover la uniformidad en la utilización de los indicadores de resultados a nivel de programas o proyectos, el Director General debería garantizar que los directores de programas recibieran capacitación, preferentemente en el contexto de la formulación de programas.

25. Para lograr homogeneidad en la comprensión y utilización de los indicadores, se impartirá capacitación a los funcionarios tan pronto haya concluido la labor de elaboración.

Recomendación 11

En el contexto de la implantación de una gestión basada en los resultados, el Director General debería formular un informe global sobre la ejecución de los programas; debería resumir a nivel de subprogramas los principales resultados logrados y los correspondientes indicadores de ejecución seleccionados.

26. La Secretaría ha tenido en cuenta esta recomendación y consultará los informes sobre la ejecución de los programas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de aplicar las prácticas más idóneas, tomando en consideración el mandato de la ONUDI.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO.

**SITUACIÓN FINANCIERA DE LA ONUDI
(Capítulo IV)**

Recomendación 12

- a) **La Junta de Desarrollo Industrial debería instar a los Estados Miembros con cuotas pendientes a que optaran por el sistema del plan de pagos;**
- b) **El Director General debería seguir informando a la Junta de Desarrollo Industrial, por conducto del Comité de Programa y de Presupuesto, sobre la experiencia de la Organización con las medidas de estímulo. También debería seguir examinando otras opciones para fomentar el pago puntual de las cuotas, por ejemplo, la imposición de restricciones a la hora de repartir un eventual superávit presupuestario.**

27. Desde 1999 se ha venido manteniendo a los Estados Miembros plenamente informados al respecto mediante documentos relativos a la situación financiera, presentados a los órganos normativos bajo el epígrafe “Recaudación de las sumas adeudadas y pago puntual de las cuotas”, (por ejemplo, documento PBC.15/4, de 23 de febrero de 1999). Los órganos rectores instan periódicamente a los Estados Miembros a que opten por la modalidad de los planes de pagos. La Secretaría también presentó un informe al Comité de Programa y de Presupuesto en su 19º período de sesiones sobre los incentivos y medidas disuasivas que aplicaban otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (PBC.19/10). En el documento de sesión PBC.19/CRP.5 se proporcionó más información para fomentar el pago puntual de las cuotas. En su conclusión 2003/2 el Comité felicitó al Director General por la información proporcionada.

28. Un grupo consultivo oficioso sobre contribuciones voluntarias presidido por los Representantes Permanentes de la India e Italia someterá también a examen medidas de fomento del pago puntual de las cuotas. El grupo celebró su primera reunión el 31 de julio de 2003.

Recomendación 13

- a) **Dado que apoyan el Plan general de actividades y, por lo tanto, la programación integrada, los Estados Miembros deberían aportar, en sus contribuciones voluntarias, suficientes fondos programables que aseguran la viabilidad de esta modalidad de programación;**
- b) **A fin de evitar el riesgo de que los programas integrados sin suficiente financiación se conviertan en proyectos independientes fragmentados y de que las actividades de cooperación técnica no den los resultados esperados, sería conveniente que los Estados Miembros aportaran contribuciones voluntarias suficientes a su debido tiempo.**

29. La ONUDI alienta periódicamente a los Estados Miembros a que aumenten sus contribuciones voluntarias y no escatima esfuerzos por encontrar nuevos métodos para lograrlo, habida cuenta de que de eso depende el éxito de los programas. También los órganos normativos instan periódicamente a donantes, Estados Miembros y países receptores a que eleven el monto de las contribuciones voluntarias. Además, como se señala en el párrafo 28 *supra*, se ha creado un grupo consultivo oficioso encargado de promover el aumento de esas contribuciones.

30. Esos esfuerzos rindieron fruto en 2002 y dieron lugar a una mayor movilización de fondos, como se indica en el cuadro que figura a continuación.

Situación de los programas integrados, por regiones al 31 de diciembre de 2002

(En miles de dólares EE. UU)

	Cifra de planificación vigente ^a	Aumento porcentual 2001/2002	Volumen total de fondos asignados ^a		Por financiar	
			Dólares	Porcentaje de la cifra de planificación vigente	Dólares	Porcentaje de la cifra de planificación vigente
África	111.287 38,7%	+9,7	51.431 51,3%	46,2	59.856 32,0%	53,8
Asia y el Pacífico	56.239 19,6%	+52,6	12.572 ^b 12,5%	22,4	43.667 23,4%	77,6
Región árabe	66.040 23,0%	(3,9)	22.785 22,7%	34,5	43.255 23,2%	65,5
Europa y los NEI	13.104 4,6%	(15,5)	3.304 3,3%	25,2	9.800 5,2%	74,8
América Latina y el Caribe	40.405 14,1%	+16,9	10.187 10,2%	25,2	30.218 16,2%	74,8
Total	287.075 100%	+11,6%	100.279^b 100%	34,9	186.796 100%	65,1

Fuente: *Informe Anual 2002*.

^a Se incluyen gastos de apoyo.

^b Quedan excluidas las cifras de planificación de los marcos de servicios para China y la India, que aún se encuentran en examen y que ascienden a 3,5 millones de dólares de los EE.UU

Recomendación 14

Dado que la ONUDI necesita urgentemente fondos voluntarios, convendría que el Director General tratara de obtener la aprobación de los órganos legislativos para abrir una oficina de enlace en Bruselas con un importante mandato de recaudación de fondos y una dotación de personal equivalente a la de la oficina de enlace de Nueva York

31. La cuestión se analizó ampliamente con los anteriores Auditores Externos. En la actualidad, el enlace con los órganos de la Unión Europea incumbe directamente al grupo "Naciones Unidas, Otros Órganos Multilaterales y Asuntos Interinstitucionales", de la Oficina del Director General, y se considera un arreglo satisfactorio en el marco de las limitaciones financieras existentes. Además, la comparación entre una posible oficina en Bruselas y la oficina en Nueva York no es pertinente, dado que cumplirían funciones diferentes. Asimismo, la DCI no ha tenido en cuenta las implicaciones financieras de una oficina adicional en Bruselas.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Capítulo V)

Recomendación 15

Con respecto a los planes de reestructuración de la Secretaría y de redistribución del personal, el Director General debería intensificar las consultas previas con el representante del personal e informar plenamente a los funcionarios de sus intenciones, a fin de que haya un intercambio de opiniones y de que el proceso sea transparente.

32. La administración y los representantes del personal celebran periódicamente consultas en conversaciones oficiosas y en el marco del Comité Consultivo Mixto (CCM) establecido con ese fin.

33. La estructura de la Secretaría se modificó en febrero de 2002 para facilitar la delimitación de las responsabilidades en materia de elaboración y vigilancia de programas, promover la coherencia de los esfuerzos y la unidad de propósito, evitar la superposición y la redundancia estructural, asegurar claridad en las responsabilidades de gestión y la delegación de autoridad y promover la rendición de cuentas sobre los resultados. Se tuvieron presentes las opiniones de los Estados Miembros, expresadas en la

resolución GC.9/Res.2 de la Conferencia General, sobre el marco programático de mediano plazo, 2002-2005, en que se dispuso que la ONUDI adaptara sus funciones y prioridades y orientara sus actividades a las nuevas situaciones del entorno económico mundial en evolución y garantizara su viabilidad y eficiencia.

34. El plan de reestructuración se analizó ampliamente con los grupos que figuran a continuación, cuyas recomendaciones se tuvieron en cuenta antes de ultimarlos:

- La administración superior en el retiro de trabajo de 2000;
- Los Estados Miembros en varias reuniones de grupos;
- El Presidente del Consejo del Personal;
- Varios altos funcionarios;
- En la medida de lo posible, se informó a los funcionarios participantes antes de la publicación del Boletín.

35. Se hicieron todos los esfuerzos posibles por garantizar que el proceso fuera transparente y estuviera en consonancia con el objetivo de una reestructuración que sirviera para mejorar continuamente la prestación de servicios mediante la participación de todos los interesados (los Estados Miembros, la administración superior y los representantes del personal). Respecto de la estructura de la ONUDI, cabe observar que en el párrafo 13 del informe de la DCI se indica que "... los administradores superiores entrevistados para el presente informe en general apoyaban la nueva estructura. Se expresó la opinión de que la división administrativa anterior era demasiado rígida como para llevar a cabo una gestión eficaz y que la decisión de reubicar la representación sobre el terreno en una división programática era acertada ..."

36. La información que figura a continuación se suministra para que se pueda llegar a comprender mejor las medidas sucesivas de gestión de recursos humanos adoptadas en relación con cuestiones como la seguridad y el estado de ánimo del personal, así como la formación del personal, cuestiones estas sobre las que la DCI ha formulado observaciones en los párrafos 85 a 89 de su informe.

37. Cabe señalar que ha habido unos 200 ascensos, como resultado de las medidas de gestión de los recursos humanos adoptadas desde 2000; aproximadamente el 30% de los funcionarios ha ascendido en los últimos tres años, desde que se estableció el Marco de Gestión de los Recursos Humanos. En toda la Organización se ha realizado un ejercicio amplio de clasificación de puestos que ha abarcado el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales. El propósito ha sido doble: obtener el

volumen actualizado de puestos después de la reducción y reorganización del personal y, en combinación con las medidas adoptadas con arreglo al Marco, promover las perspectivas de carrera de los funcionarios cuyos cargos, según se determinó, estaban en una categoría más alta de la que ocupaban. Más recientemente y a fin de recompensar a los funcionarios cuyo rendimiento y contribución eran siempre de alto nivel, pero cuyo cargo no merecía ser reclasificado, el Director General aplicó un plan de ascensos por méritos en el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales. El resultado de ambas medidas fueron unos 200 ascensos en los dos cuadros. En una organización donde aproximadamente el 30% del personal es ascendido en un período de tres años, las medidas adoptadas abordan efectivamente la promoción de las perspectivas de carrera y la moral del personal.

38. La primera fase del Marco de Gestión de los Recursos Humanos abarcó medidas amplias relacionadas con la seguridad del personal. Se aplicó una política clara de nombramientos y prórrogas de los contratos de plazo fijo. A diferencia de lo ocurrido en virtud de una política anterior que (inevitablemente) dependía de los recursos presupuestarios y en efectivo y, por ello, cambiaba en función de esos parámetros, en 2001 se aprobó para los contratos de plazo fijo una política de nombramientos y prórrogas por períodos de tres años, y hasta de cinco años en el caso del personal próximo a jubilarse. Indudablemente, esa medida introdujo previsibilidad en la contratación de personal y fortaleció la seguridad y la moral del personal. Anteriormente, las prórrogas de los nombramientos de plazo fijo se concedían en general por dos años y en el bienio 1997-1998 se concedieron por períodos mucho más breves, de un mes a un año de duración.

39. Con respecto a la formación del personal, es pertinente recordar la referencia que hizo el Auditor Externo en su informe provisional correspondiente al bienio 2002-2003 al plan general de formación del personal de la ONUDI en la Sede y las oficinas extrasede en el bienio 2002-2003 (IDB.27/6, párrafo 28): "La Secretaría ha elaborado una política de aprendizaje permanente para el personal tanto de la Sede como sobre el terreno, que atiende al desarrollo profesional de los funcionarios así como a su realización personal. Se reconoce la importancia del aprendizaje por lo que se refiere a la sostenibilidad, a retener al personal idóneo y a desarrollar nuevas aptitudes y competencias."

40. El Auditor Externo también ha reconocido que se aplican las estrategias necesarias con respecto a la planificación en materia de sucesión, en particular en lo relativo a la contratación de personal del cuadro orgánico que comienza su carrera y al aumento de las aptitudes y competencias de gestión del personal. Para

todo el personal a nivel de directores y administradores superiores e intermedios se ha ejecutado un programa de desarrollo de la gestión que se concentra en la excelencia profesional.

41. Es posible confirmar que las condiciones de servicio del personal de la ONUDI se ajustan a las del régimen común de las Naciones Unidas (párrafo 85 del informe de la DCI), de conformidad con las disposiciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Asamblea General de las Naciones Unidas, y el Director General, en su informe sobre las cuestiones de personal, informa periódicamente al respecto a los Estados Miembros. Eso incluye las condiciones de servicio básicas, como los niveles de remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y la determinación de los niveles de remuneración del personal del cuadro de servicios generales, la participación en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, disposiciones sobre licencias e indemnizaciones y procedimientos de presentación oficial de denuncias, así como los procedimientos pertinentes a las relaciones entre el personal y la administración.

42. Las diferentes condiciones que rigen en las organizaciones con sede en Viena con respecto al seguro de desempleo y la capacitación lingüística no figuran entre las condiciones básicas de servicio reguladas por la CAPI. En consecuencia, cada organización puede ofrecer esas condiciones según su propia política. Por ejemplo, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) subsidia solamente el seguro de desempleo de los funcionarios que optan por ese seguro, que no es una prestación propiamente dicha del personal del OIEA.

43. El programa de separación del personal de 1998 fue de carácter voluntario y se ejecutó íntegramente. Contrariamente a la impresión de los inspectores (párrafo 86 de su informe), los funcionarios no tuvieron que “justificar ante un comité su permanencia en la Organización”. En efecto, los funcionarios presentaron solicitudes de separación voluntaria del servicio que se examinaron sobre la base de criterios concretos, anunciados previamente al personal en general y relacionados con las necesidades presupuestarias y programáticas (UNIDO/DGB(M).78/Add.1, de 4 de febrero de 1998).

44. Los inspectores dicen que “pasar de un puesto de categoría D-2 en la Sede a un puesto de categoría D-1/L-6 sobre el terreno no constituiría precisamente una solución óptima ni para las exigencias programáticas ni desde el punto de vista de cada funcionario” (párrafo 89 del informe). La alineación del personal de categoría D-2/L-7 con las necesidades programáticas se logró gracias a medidas voluntarias y a la eliminación natural de puestos. Se

ofrecieron cargos alternativos a los funcionarios de categoría D-2 cuyos servicios ya no se necesitaban. Solamente uno de los nueve funcionarios de categoría D-2/L-7 aceptó, al expirar su nombramiento la oferta de un cargo de categoría L-6 sobre el terreno.

45. Los inspectores propugnan consultas con los funcionarios antes de anunciar cambios de personal. Como se señaló anteriormente, se celebran consultas periódicas con el personal por conducto de los mecanismos existentes. En primer lugar, se recurre al mecanismo del CCM y sus grupos de trabajo, como se estipula en las disposiciones del Reglamento del Personal. Esas consultas se centran en asuntos de política de personal y bienestar de los funcionarios. En segundo lugar, respecto de los nombramientos y ascensos del personal, el Director General recibe periódicamente el asesoramiento de la Junta de Nombramientos y Ascensos, en la que están representadas las divisiones y, en dos de los tres grupos que la constituyen, también el personal. En consecuencia, se estima que existen mecanismos suficientes para facilitar consultas apropiadas entre la administración y el personal. Cabe señalar que el Director General es el más alto funcionario administrativo y, como tal, ejerce, en última instancia, autoridad y responsabilidad con respecto a la gestión de la Organización, incluidos sus recursos humanos y financieros.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: OIT, OMS, UIT y UNESCO.

Recomendación 16

A fin de mejorar la ejecución de los programas y de fomentar la transparencia, el Director General debería:

- a) Adoptar medidas inmediatas para cubrir los puestos de plantilla financiados con cargo al presupuesto ordinario y al presupuesto operativo, tanto en la Sede como sobre el terreno, en la medida en que lo permitan las actuales restricciones financieras;**
- b) Mantener continuamente el nivel más bajo posible de vacantes;**
- c) Incluir en el informe sobre el personal que anualmente presenta a la Junta un análisis detallado de las vacantes existentes en la Organización.**

46. Como se señaló en recientes períodos de sesiones de los órganos rectores, es necesario mantener tasas de vacantes apropiadas para asegurarse de que se disponga de los recursos requeridos, es decir de que se reciban cuotas u otros ingresos para gastos de apoyo a fin de financiar los puestos. Además, los aumentos de los gastos relacionados con la remuneración del personal en 2002 y 2003, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que la ONUDI tuvo que aplicar, no se presupuestaron en su integridad. Esos aumentos se explicaron detalladamente a los Estados Miembros antes del 19º período de sesiones del Comité de Programa y de Presupuesto y durante éste, y los Estados Miembros los aceptaron, dado que requerían un nivel más alto de vacantes a fin de que se pudiera disponer de los recursos necesarios para cumplir las obligaciones contraídas. Cabe observar que, incluso con el factor alto de vacantes, la ONUDI tuvo en 2002 un déficit de aproximadamente 860.000 euros en su presupuesto operativo, que se debió cubrir recurriendo a la reserva operacional. Por consiguiente, desde el punto de vista de la gestión financiera, se considera prudente mantener un factor de vacantes que equilibre los recursos disponibles y las obligaciones, aunque pueda considerarse mejor no tener factor de vacantes.

47. Respecto de las observaciones formuladas en los párrafos 90 y 91 del informe de la DCI, se estima que informar a los Estados Miembros sobre las tasas de vacantes en el marco del programa de gestión de los recursos humanos no es el medio más apropiado de lograr que la cuestión se comprenda bien.

48. El análisis de los puestos vacantes tiene por objeto establecer los parámetros financieros dentro de los cuales se procede a la contratación y se crean las obligaciones financieras concomitantes. Su objetivo es, también, vincular las prioridades programáticas a la dotación de personal de las diferentes dependencias de la Organización. Por eso, se realizan campañas de contratación claramente delimitadas.

49. Cabe observar que los servicios del personal de proyectos contratado para realizar tareas concretas en diversos programas y proyectos, unas 2.000 personas por año, no están sujetos a los procedimientos mencionados, dado que la financiación de esos puestos está prevista en los presupuestos de los programas o proyectos pertinentes. Los gastos correspondientes a ese personal ascendieron a unos 30 millones de dólares en 2002.

50. En cuanto a las vacantes de los presupuestos ordinario u operativo, una vez obtenida la respectiva aprobación financiera, se hacen todos los esfuerzos posibles, tanto en la Sede como sobre el terreno, por darlas a conocer y cubrirlas cuanto antes. La primera fase del Marco de Gestión de los Recursos Humanos, promulgado en el documento DGAI N° 14, de 5 de

junio de 2001, dio lugar a la racionalización del proceso de contratación y a una reducción del período requerido para realizar los nombramientos del 50%, a aproximadamente tres meses y medio.

Figuran referencias a cuestiones o recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, UIT y UNESCO

Recomendación 17

En el contexto de la introducción del nuevo marco de gestión de los recursos humanos, el Director General debería comprometerse a:

- a) Formalizar y aplicar un sistema de rotación del personal básico del cuadro orgánico entre la Sede y el terreno;**
- b) Supervisar la concesión de nombramientos de duración limitada con objeto de garantizar que no se utilicen a expensas del personal básico de la Organización e incluir información acerca de esa clase de nombramientos en el informe sobre cuestiones de personal que presenta anualmente a la Junta;**
- c) Supervisar los nuevos sistemas de evaluación de la actuación profesional y de reconocimiento de la actuación y los méritos e informar al respecto a la Junta en su informe anual sobre cuestiones de personal, tanto en la etapa de instauración como en forma periódica posteriormente.**

51. La División de Coordinación de Programas y Operaciones sobre el Terreno, en consulta con la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos y los representantes del personal, elabora actualmente un sistema de rotación del personal básico del cuadro orgánico entre la Sede y las oficinas extrasede que en breve se someterá a la aprobación del Director General.

52. La política adoptada con respecto a los nombramientos de duración limitada, que se describe en el documento DGAI N° 14, de 5 de junio de 2001, guarda relación exacta con el proyecto piloto de la CAPI, que la Asamblea General hizo suyo. Además, el concepto de nombramientos de duración limitada recibe pleno apoyo de la red de recursos humanos a nivel del régimen común, y en el futuro las organizaciones estarán integradas por personal básico y los especialistas que se requieran por períodos limitados para realizar tareas concretas, de duración definida, con miras a mejorar la capacidad de las

organizaciones. En consecuencia, para la serie 300 del Reglamento del Personal también se tomaron de modelo las normas aprobadas por la Asamblea General.

53. No se puede considerar válida la preocupación de los inspectores de que los nombramientos de duración limitada puedan reemplazar los actuales arreglos contractuales en la ONUDI al cabo de un tiempo y, en consecuencia, afectar a la fuerza de trabajo “básica” de la Organización. Esta cuestión se señala claramente en el párrafo 26 del documento DGAI N° 14, de 5 de junio de 2001. Si bien en 2001 el PNUD empleó a un 16% de su personal del cuadro orgánico con contratos de duración limitada, solamente el 2% del personal de la ONUDI tiene actualmente contratos de esa clase. La Organización seguirá utilizando los nombramientos de duración limitada para los fines señalados en el párrafo 26 de la instrucción administrativa mencionada. Sin embargo, la intención es conceder esos nombramientos al personal que preste servicios a la ONUDI fuera de la Sede. Toda desviación de esa política requerirá la aprobación expresa del Director General o de su representante autorizado.

54. La Secretaría vigilará la aplicación de los sistemas de evaluación y reconocimiento de la actuación profesional y del mérito. Sin embargo, al igual que la utilización de los nombramientos de duración limitada, se trata de instrumentos internos de gestión de los recursos humanos, razón por la cual no es necesario informar periódicamente al respecto a la Junta.

Figuran referencias a cuestiones o recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO

Recomendación 18

El Director General debería aplicar criterios estrictos para la creación de puestos con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal para cumplir funciones especiales de carácter técnico en la Sede; los puestos L que existen actualmente en la Sede deben estudiarse con un espíritu crítico y suprimirse si no cumplen esos criterios.

55. La Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos ya viene aplicando la decisión del Director General de que no haya más nombramientos de funcionarios con arreglo a la serie 200 del Reglamento del Personal (contratos L) en la Sede. El personal nombrado con arreglo a esa serie tendrá que realizar actividades de proyectos en otros lugares de destino. Toda desviación de esa política requerirá la aprobación

expresa del Director General o de su representante autorizado.

56. Cabe recalcar que los funcionarios a los que anteriormente se concedieron nombramientos L deben someterse al mismo proceso de concurso que todos los demás candidatos, por lo cual tienen que presentarse como candidatos externos a toda vacante que se dé a conocer públicamente antes de que se les pueda otorgar un nombramiento ordinario con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal.

Recomendación 19

El Director General debería:

- a) **Seguir esforzándose por aplicar el criterio de la representación geográfica amplia y equitativa al contratar personal del cuadro orgánico;**
- b) **Establecer nuevos objetivos de distribución entre los sexos del 50% para 2005 en todas las categorías de puestos y seguir esforzándose por contratar más mujeres en los niveles superiores de adopción de decisiones;**
- c) **Velar por que en el informe sobre cuestiones de personal que presenta anualmente a la Junta y en el informe anual de la ONUDI se incluyan estadísticas comparables sobre la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y el equilibrio de género.**

57. El Director General ha proseguido sus esfuerzos por contratar personal del cuadro orgánico conforme al principio de la representación geográfica amplia y equitativa. A ese respecto, se ha observado el aumento del número de funcionarios de los Estados de África y de Asia y el Pacífico, cuyos respectivos porcentajes en el cuadro orgánico eran de 16% y el 15% en mayo de 2003, en comparación con el 14% y el 13%, respectivamente, en mayo de 2001. En el mismo período, el nivel general del personal proveniente de los Estados de Europa occidental y otros Estados permaneció constante en un 44%, mientras que hubo ligeras disminuciones, del 11% al 10%, del 13% al 12% y del 5% al 3%, en el caso del personal proveniente de los Estados de América Latina y el Caribe, los Estados de Europa oriental y los NEI y los Estados no miembros, respectivamente.

58. El Director General está firmemente decidido a corregir el desequilibrio de género en todas las categorías de puestos. Desde mayo de 2001 se han nombrado 36 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de la ONUDI y 15 de ellos (el 42%) han sido mujeres. Durante la contratación de los Directores Principales en 2002, la

Secretaría hizo todos los esfuerzos posibles por atraer mujeres calificadas poniéndose en contacto con Estados Miembros y organizaciones e instituciones interesadas en las cuestiones de género, lo que dio lugar al nombramiento de una candidata para uno de los tres puestos de categoría D-2. Además, se nombró a una mujer para cubrir la única vacante de categoría D-1 publicada últimamente. Más recientemente aún, se ha ofrecido a una candidata un nombramiento a nivel de Subsecretario General para el puesto de Director Principal del Centro Internacional de Ciencia y Tecnología Avanzada de Trieste. Cuando se comparan los porcentajes de funcionarias en el período comprendido entre mayo de 2001 y mayo de 2003, se observan aumentos en el caso de los Estados de África (del 13% al 20%), Asia y el Pacífico (del 6% al 13%) y Europa oriental y los NEI (del % al 4%).

59. Si bien la Secretaría sigue realizando campañas específicas de contratación en un esfuerzo por atraer más candidatas, cabe observar que solamente el 18% de las solicitudes recibidas son presentadas por mujeres. Como se indicó en el párrafo 102 del informe de la DCI, la Secretaría se ha acercado mucho a la consecución de los objetivos establecidos por la Organización en 1990 en relación con la paridad de género. A fin de promover aún más la paridad de género en la ONUDI, la Secretaría seguirá instando a los Estados Miembros a que la ayuden a encontrar candidatas idóneas para todos los cargos de la Secretaría, incluidos los de categoría P-5 y categorías superiores.

60. En el documento IDB.27/16 se han incluido estadísticas comparables sobre la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y sobre la paridad de género. Se ha tomado nota del pedido de incluir esa información en el informe anual de la ONUDI.

Figuran referencias a cuestiones o recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: OIT, UIT y UNESCO

REPRESENTACIÓN SOBRE EL TERRENO (Capítulo VI)

Recomendación 20

Para facilitar la descentralización efectiva dispuesta en el Plan general de actividades, el Director General debería someter las siguientes propuestas a consideración de los órganos legislativos:

a) Las nueve oficinas regionales deberán irse fortaleciendo progresivamente mediante la transferencia de puestos técnicos de la Sede. Si

bien sería ideal que se asignara a cada una de las oficinas regionales personal técnico especializado en relación con cada uno de los ocho módulos de servicios de la ONUDI, para elaborar un perfil exacto habrán de tenerse en cuenta las necesidades regionales específicas. Se trasladará al terreno un número suficiente de puestos técnicos de niveles P-4 y P-5 con objeto de atraer y retener personal calificado y con experiencia;

- b) Las oficinas regionales en la Sede deben reducirse y los puestos que queden libres se deben redistribuir en el terreno en apoyo de la formulación y supervisión de los programas allí radicados, así como de la movilización de fondos;**
- c) Las funciones administrativas y de apoyo sobre el terreno deberán fortalecerse concomitantemente, lo que entraña la creación de puestos y el mejoramiento de los sistemas y la infraestructura;**
- d) Se deberá analizar la situación actual con respecto a la delegación de autoridad sobre el terreno y, de ser necesario, se deberán delegar más funciones, en particular con respecto a la contratación de personal;**
- e) Las oficinas en los países que no cumplan los criterios de actuación convenidos se cerrarán en consulta con los Estados Miembros interesados;**
- f) En la Sede se conservarán dependencias técnicas pequeñas con funciones normativas de foro mundial, en tanto que las oficinas regionales en la Sede se sustituirán por pequeñas dependencias que cumplan una función de enlace interno.**

61. Esta cuestión se ha debatido en forma intensa con los Estados Miembros durante muchos años y también es objeto de examen por parte de la Junta en su actual período de sesiones, en relación con el subtema b) del tema 6 (véase IDB.27/21). En septiembre de 2000 se presentaron tres opciones a los Estados Miembros: la plena descentralización con un aumento de la asignación de recursos, el mantenimiento de la estructura existente o el intento de una descentralización efectiva con sujeción a los recursos limitados disponibles (PBC.16/CRP.5, párrafo 6). Después de amplias consultas con los Estados Miembros, celebradas entre septiembre y noviembre de 2000 (IDB.23/10, párrafos 6 y 7 e IDB.23/18, párrafo 8), la conclusión fue “consolidar la red actual de oficinas extrasede y a la vez perseguir el objetivo de

fortalecer una o dos oficinas regionales por año” (IDB.23/SR.2, párrafo 44). En consecuencia, la ONUDI opina que no es apropiada la recomendación de presentar nuevamente a los órganos legislativos una propuesta de descentralización total.

62. Además, la recomendación no es enteramente viable dado el mandato de la ONUDI, que es bastante diferente, por ejemplo, del de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (como se indica en el párrafo 123 del informe de la DCI), y el tamaño de la Organización. La cuestión de contar con un volumen decisivo de conocimientos técnicos especializados en la Sede requiere un análisis cuidadoso y el examen de las funciones inherentes a los cargos en la Sede y sobre el terreno y no se debería basar en rumores, como parece desprenderse del párrafo 120 del informe de la DCI. Tampoco se utiliza a la ligera como excusa para mantener la situación actual, ya que sólo tras un examen cuidadoso se pueden adoptar decisiones encaminadas a seguir mejorando los servicios técnicos que se prestan a los Estados Miembros. Sobre la base de las decisiones relativas a la descentralización y la delegación de autoridad adoptadas en el retiro de trabajo realizado por la Junta de Directores a comienzos de 2003, se estableció una comisión, presidida por el Adjunto del Director General, para examinar cuestiones relativas a la descentralización y formular propuestas concretas y recomendaciones pragmáticas antes de agosto (IDB.27/21, párrafo 5).

63. Con respecto a la recomendación relativa a la descentralización de las oficinas regionales, también se deben examinar con cuidado las funciones de esas oficinas, que forman parte del proceso de descentralización y potenciación de las operaciones sobre el terreno y, en consecuencia, desempeñan y seguirán desempeñando un papel de coordinación y vigilancia a nivel regional y sustancial, así como un papel igualmente importante como agentes principales del mantenimiento y la gestión de las relaciones externas con los órganos pertinentes. Además, como primera medida para una mayor descentralización, se designó a las oficinas regionales de América Latina y el Caribe y de Europa y los NEI, conjuntamente con seis representantes de la ONUDI, titulares de asignaciones para programas y proyectos en sus regiones y países respectivos. Por consiguiente, las oficinas regionales cumplirán un papel cada vez más importante en el futuro.

Figuran referencias a cuestiones y recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, y UNESCO.

64. Por otra parte, sería pertinente poner de relieve algunas de las observaciones formuladas por la Secretaría y los Estados Miembros en el 23º período de sesiones de la Junta, tal como figuran en las actas resumidas pertinentes.

65. La Secretaría señaló que “durante las recientes consultas con los Estados Miembros, muchos grupos regionales opinaron que la ONUDI no debía realizar más reestructuración ni redistribución de personal sobre el terreno, sino que debía consolidar y estabilizar la estructura extrasede existente y evaluar la eficacia de su actual presencia sobre el terreno. Sobre la base de esas consultas, la Secretaría entiende que los Estados Miembros desean aplicar un enfoque gradual a la descentralización, lo que significaría consolidar la red actual de oficinas extrasede y a la vez perseguir el objetivo de fortalecer una o dos oficinas regionales por año” (IDB.23/SR.2, párrafo 44).

66. Diversos grupos regionales y varios países que intervinieron en el debate a título individual formularon las siguientes declaraciones (IDB.23/SR.2): el Grupo de Estados de África “insta a la ONUDI a que adopte un enfoque equilibrado para la descentralización y la dotación de personal de las oficinas extrasede, de modo que se conserve suficiente capacidad técnica en la Sede, y a que tenga en cuenta los gastos que entraña”; la Unión Europea recalcó que “deben imperar el realismo y la prudencia”; el Grupo de Estados de América Latina y el Caribe pidió a la ONUDI que adoptara “un enfoque gradual para no afectar a la capacidad administrativa de la Sede”, y la Federación de Rusia instó a la ONUDI a que tuviera “mucho cuidado con la descentralización”.

67. Estos han sido los parámetros aplicados por la Secretaría en sus esfuerzos por descentralizar las actividades sobre el terreno.

SUPERVISIÓN INTERNA Y EXTERNA (Capítulo VII)

Recomendación 21

La Junta de Desarrollo Industrial deberá pedir al Director General que garantice que en las propuestas que se están elaborando para la redacción del instrumento oficial que regulará la Oficina del Interventor General figuren, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) El Interventor General será designado por el Director General tras las consultas de rigor con la Junta de Desarrollo Industrial; el titular podrá ser destituido por el Director General únicamente con causa y en consulta con la Junta;**

- b) **El Interventor General dirigirá sus informes al Director General con copia al Auditor Externo. A solicitud del Interventor General, cualquiera de esos informes se presentará a la Junta de Desarrollo Industrial, conjuntamente con las observaciones del Director General al respecto;**
- c) **El Interventor General presentará al Director General, con copia al Auditor Externo, un informe resumido anual sobre las actividades de la Oficina, incluido el cumplimiento de las recomendaciones. A su vez, el Director General presentará el informe resumido anual a la Junta de Desarrollo Industrial, conjuntamente con sus observaciones al respecto.**

68. Con el establecimiento de la Oficina del Interventor General, que tuvo lugar el 16 de junio de 2003, abordaría las preocupaciones de los Estados Miembros sobre el fortalecimiento de las funciones de supervisión y control internos.

69. Conforme a lo dispuesto en la Constitución de la ONUDI (párrafos 3 y 5 del Artículo 11) y el Estatuto del Personal (cláusula 3.1 del artículo III), el Director General tiene la autoridad y responsabilidad de nombrar al personal. Si el nombramiento y la destitución del Interventor General dependieran de las consultas con la Junta de Desarrollo Industrial, se estaría infringiendo la Constitución y el Estatuto del Personal. De hecho, el proceso podría estar sometido a presiones indebidas a favor o en contra de determinado candidato y, en consecuencia, se podría poner en peligro la independencia que requiere la función.

70. El Director General opina que la visión independiente y el valor agregado que aporta a las operaciones de la ONUDI la Oficina del Interventor General no se relacionan con el proceso de nombramiento del Interventor General ni con el orden de jerarquía, sino que están en función del mandato de la Oficina del Interventor General, de los mecanismos en virtud de los cuales funciona y del perfil de su plantilla, estipulados en el documento DGB/(O).86/Add.13, de 16 de junio de 2003.

71. La Oficina del Interventor General establecerá los mecanismos necesarios para informar al Director General, los Auditores Externos y los Estados Miembros sobre sus actividades.

72. En el párrafo 126 del informe de la DCI se señaló que los servicios de supervisión interna habían sido objeto de una reorganización frecuente en los últimos años. Sin embargo, cabe observar que, a lo largo de los años, el único cambio importante fue la incorporación, de las funciones de evaluación en las funciones de supervisión interna realizada entre marzo de 1999 y agosto de 2001. Posteriormente, se decidió establecer la Oficina del Interventor General, decisión que entró en vigor el 16 de junio de 2003.

73. El perfil de la plantilla de la Oficina del Interventor General debería servir para aumentar la independencia de la Organización y poner también a su disposición conocimientos especializados. Ese perfil ha mejorado debido a la contratación por concurso del Interventor General y el Director del Grupo de Supervisión Interna y, se seguirá fortaleciendo, en cuanto a aptitudes y volumen, según se considere necesario.

Figuran referencias a cuestiones o recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO, OIT, OMS, UIT y UNESCO

Recomendación 22

La Junta de Desarrollo Industrial tal vez desee considerar la posibilidad de limitar el mandato del Auditor Externo a un período no consecutivo que abarque de dos a tres ejercicios económicos con objeto de atender, al mismo tiempo, a las necesidades de rotación y de continuidad de las funciones.

74. Los órganos rectores de la ONUDI están facultados para adoptar una decisión sobre el nombramiento del Auditor Externo, después de examinar debidamente la cuestión.

Figuran referencias a cuestiones o recomendaciones similares en otros informes de la DCI sobre los siguientes organismos especializados: FAO y OMS

Recomendación 23

El Director General debería presentar propuestas concretas a los órganos legislativos sobre las medidas específicas que se habrán de adoptar en relación con las recomendaciones de la DCI y su aplicación.

75. La ONUDI hace el seguimiento de las recomendaciones aprobadas por la DCI de conformidad con el plan experimental descrito en el

documento IDB.24/18 y aprobado por la Junta en su decisión IDB.24/Dec.11.

II. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA

76. La Junta Tal vez desee tomar nota de la información suministrada en el presente documento.

