



**Organización de las Naciones
Unidas para el Desarrollo
Industrial**

Distr. general
17 de abril de 2013
Español
Original: inglés

Junta de Desarrollo Industrial

41º período de sesiones

Viena, 24 a 27 de junio de 2013

Tema 9 del programa provisional

Actividades de la Dependencia Común de Inspección

Actividades de la Dependencia Común de Inspección

Informe del Director General

El presente documento contiene información sobre las actividades de la Dependencia Común de Inspección, conforme al plan experimental de seguimiento de las recomendaciones en consonancia con la decisión IDB.24/Dec.11.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.	1-2	2
II. Informes y notas presentados por la Dependencia Común de Inspección que conciernen directamente a la ONUDI	3-28	3
III. Aplicación por la ONUDI de las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección.	29-32	10
IV. Interacción con la Dependencia Común de Inspección	33-38	11
V. Programa de trabajo para 2013.	39-44	12
VI. Medidas que se solicitan a la Junta	45	13
 Anexo		
Informes de la Dependencia Común de Inspección que conciernen a la ONUDI		14

V.13-83363 (S) 120613 130613



Se ruega reciclar 

I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección pasó a ser un órgano subsidiario de la Junta de Desarrollo Industrial en virtud de su decisión IDB.1/Dec.22. En el documento IDB.24/18 se trazó un plan de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, aprobado posteriormente en la decisión IDB.24/Dec.11. Conforme a lo dispuesto en ese plan, los informes de la Dependencia Común de Inspección se examinarán una vez por año en un período ordinario de sesiones de la Junta (salvo en ciertos casos especiales).

2. Desde la publicación del documento más reciente de la Junta a ese respecto (IDB.40/14, de fecha 23 de agosto de 2012), la Organización ha recibido diez informes¹ y cuatro notas de la Dependencia Común de Inspección². En el presente documento figuran las observaciones de la ONUDI acerca de los informes que le conciernen directamente. En el anexo se presentan las recomendaciones aplicables a la Organización.

Informes y cartas administrativas recientes de la Dependencia Común de Inspección

JIU/REP/2012/1 – Examen de la gestión y la administración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)

JIU/REP/2012/2 – Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/3 – Evaluación de ONU-Océanos

JIU/REP/2012/4 – Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia. Sinopsis

JIU/REP/2012/5 – Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/6 – Review of Management, Administration and Decentralization in the World Health Organization (WHO), Part I (Examen de la gestión, administración y descentralización de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Parte I)

JIU/REP/2012/7 – Review of Management, Administration and Decentralization in the World Health Organization (WHO), Part II (Examen de la gestión, administración y descentralización de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Parte II)

JIU/REP/2012/9 – Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones

JIU/REP/2012/11 – Financing for humanitarian operations in the United Nations system (Financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas)

JIU/REP/2012/12 – Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas

¹ Todos los informes y notas de la Dependencia Común de Inspección se pueden consultar en su sitio web: www.unjiu.org.

² Hasta la fecha de preparación del presente informe.

JIU/NOTE/2012/1 – Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework - Institutional framework (Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - marco institucional)

JIU/NOTE/2012/2 – Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework – The recruitment process (Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - proceso de contratación)

JIU/NOTE/2012/3 – Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework - Gender balance and geographical distribution (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/2012/4 – Flexible working arrangements in the United Nations system organizations (Arreglos de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas)

II. Informes y notas presentados por la Dependencia Común de Inspección que conciernen directamente a la ONUDI

A. Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – JIU/REP/2012/2

3. En ese informe se 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. En él se propusieron 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. En un estudio de las Naciones Unidas, en que se estimó que un aumento del ausentismo en un 1% equivalía a un aumento en igual porcentaje de los costos salariales, se subrayó 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 exactos 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.

4. En el informe se llegó a la conclusión de que mantener un entorno de trabajo saludable era una condición *sine qua non* para reducir el ausentismo por razones médicas (licencia de enfermedad). Para lograrlo, se pidió a los jefes ejecutivos que proporcionasen a los órganos legislativos 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. Además, en el informe se recomendó que gestores y supervisores recibieran capacitación oficial para responder a las necesidades del

personal con problemas médicos que pudieran ser causa de ausencias prolongadas y se pidió a los jefes ejecutivos que, en su calidad de tales, elaborasen y aplicasen una política de reincorporación al trabajo para los funcionarios con licencia prolongada de enfermedad.

Observaciones de la ONUDI

5. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables, en función de la disponibilidad de fondos y las prioridades de la administración.

B. Evaluación de ONU-Océanos – JIU/REP/2012/3

6. El objetivo de la evaluación fue examinar el mecanismo interinstitucional y formular recomendaciones concretas 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 el modo en que se trataron las cuestiones relativas a los océanos y las zonas costeras en relación con los objetivos del Plan de Aplicación de Johannesburgo y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

7. En la evaluación se 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 humanos y financieros, lo que limitaba la capacidad de hacer un examen completo de los programas pertinentes y determinar posibles esferas de actuación conjunta. El ejercicio de 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. En el informe se llegó 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. Ello 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 captaría el apoyo de los jefes ejecutivos, que se reflejaría en su participación en la labor de ONU-Océanos y su contribución a ella. Finalmente, se requería voluntad política para garantizar la sostenibilidad de ONU-Océanos. Las conclusiones y recomendaciones de la evaluación se incorporaron en la revisión del mandato de ONU-Océanos.

Observaciones de la ONUDI

8. Se pidió expresamente a la ONUDI que participara en la evaluación. La Organización expresa su conformidad con el informe, pese a su limitada participación en la labor de ONU-Océanos.

C. Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia – JIU/REP/2012/4

9. En esa serie de documentos, que consta de un informe sinóptico y tres notas que lo acompañan (JIU/NOTE/2012/1 a 3), se abordó una cuestión que era una preocupación constante para los Estados Miembros. El objetivo del análisis fue evaluar, en el contexto de las diversas necesidades institucionales, cuestiones relacionadas con la eficiencia, transparencia e imparcialidad del proceso de contratación, teniendo presentes principios como la distribución geográfica equitativa, el equilibrio de género, y la igualdad de los idiomas de trabajo oficiales. En la serie se acordaron 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. Asimismo, se realizó un análisis comparativo en que se determinaron los puntos comunes, las diferencias y las buenas prácticas, así como las posibilidades de lograr una mayor alineación y una gran armonización del proceso institucional de contratación, y se establecieron 15 puntos de referencia para la contratación.

Observaciones de la ONUDI

10. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y las notas que lo acompañan y apoya el cumplimiento de las recomendaciones formuladas que le sean aplicables, dentro de los límites de los recursos presupuestarios existentes. Cabe señalar que la mayoría de los 15 puntos de referencia ya forman parte de la práctica habitual de la Organización, que apoya en general la armonización de los procesos de contratación y los requisitos para la selección en el sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, ni unos ni otras deberían significar que se hicieran menos rigurosas las normas institucionales en vigor.

D. Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas – JIU/REP/2012/5

11. En ese estudio comparado sobre todo el sistema se evaluó la utilización de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas, mediante un análisis de las políticas y prácticas pertinentes. Aunque el informe se centró en la contratación de consultores, también abarcaba consideraciones más amplias, relativas a modalidades contractuales de personal no de plantilla, porque en el examen se confirmó que a veces se utilizaban indistintamente consultores y otras categorías de personal no de plantilla. El recurso excesivo a contratos para no funcionarios, motivado por la presión para que se logaran resultados con financiación insuficiente y una dotación de personal carente de flexibilidad, 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 la de su prestigio, al no ajustarse sus prácticas a las mejores prácticas laborales internacionales. En el informe se llegó a la conclusión de que las políticas y prácticas sobre consultoría de las organizaciones eran muy diversas, y se exhortó a que se prestara mayor atención en todo el sistema a armonizar las políticas y las prácticas. Se subrayó también la necesidad de una vigilancia y supervisión más

efectivas de las secretarías y los Estados miembros sobre la contratación de consultores individuales.

Observaciones de la ONUDI

12. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables, cuyo cumplimiento está en curso o sometido a consideración, dentro de los límites de los recursos presupuestarios existentes.

E. Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones – JIU/REP/2012/9

13. En ese examen, realizado en todo el sistema, se analizó si la aplicación actual y la posible aplicación futura de la opción de pago de una suma fija en lugar de determinadas prestaciones se reflejaría en una reducción de los gastos generales y daría mayor flexibilidad al personal, sin tener consecuencias financieras importantes para la organización. Los inspectores llegaron a la conclusión de que era necesario armonizar los procedimientos actuales de pago de sumas fijas y establecer criterios de cálculo 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.

14. 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, porque esa prestación se otorga por adelantado en lugar de reembolsar los gastos reales realizados, 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 los casos en que se proporcionaba alojamiento, la prestación se reducía en un 50% en lugar del porcentaje aplicable). Además, señalaron que dado que las organizaciones estaban realizando un esfuerzo concertado para ejercer responsabilidad fiscal, en aras de la igualdad, debían estudiar la posibilidad de suspender el pago del porcentaje adicional de las dietas (el 15% o el 40%) a los funcionarios superiores.

Observaciones de la ONUDI

15. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le sean aplicables, cuyo cumplimiento está en curso, dentro de los límites de los recursos presupuestarios existentes.

F. Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas – JIU/REP/2012/12

16. En el examen a nivel de todo el sistema 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 conciliar: 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.

17. En el informe se recomendó que los jefes ejecutivos y los Estados Miembros adoptaran medidas para: a) fomentar la coherencia y las sinergias en las actividades de las organizaciones y evitar la superposición y la duplicación de servicios a los Estados Miembros a través de marcos de planificación estratégica a nivel de todo el sistema; b) garantizar que se alcanzaran los objetivos a largo plazo establecidos en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1 de la Asamblea General, de 16 de septiembre de 2005), así como los establecidos en los mandatos básicos de las organizaciones del sistema como resultado de 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, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los que les sucederán.

18. En el informe se recomendó también que, basándose en la labor de la red de planificación estratégica de las Naciones Unidas, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación estableciera un proceso de examen entre homólogos para formular metodologías y prácticas institucionales comunes entre las organizaciones, que permitieran armonizar la terminología; fortaleciera la aplicación de la gestión basada en los resultados; creara los instrumentos necesarios para la vigilancia, la evaluación y la presentación de informes; estableciera modalidades de los ciclos de planificación con una visión coherente a nivel de todo el sistema; y fomentara la capacidad sustantiva y administrativa interna de las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales.

Observaciones de la ONUDI

19. La ONUDI expresa su conformidad con el informe y apoya las recomendaciones formuladas que le son aplicables, cuyo cumplimiento está en curso dentro de los límites de los recursos presupuestarios existentes. Cabe señalar que en distintos organismos especializados los planes estratégicos son elaborados y aprobados por los Estados Miembros, y que los diferentes modelos de planificación estratégica a menudo reflejan las diferencias de los modelos de actividades entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas. Además, la mera integración de las orientaciones surgidas de la revisión cuatrienal amplia de la política en los marcos de planificación estratégica de esas entidades contribuiría mucho a crear coherencia y garantizar la congruencia.

G. Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia – Marco institucional – JIU/NOTE/2012/1

20. 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.

Observaciones de la ONUDI

21. La ONUDI expresa su conformidad con la nota y con el marco de referencia contenido en el informe JIU/REP/2012/4.

H. 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

22. Como la contratación es un proceso complejo y prolongado que supone numerosas tareas y exige la delegación de autoridad por parte de los responsables de adoptar decisiones, el personal de recursos humanos debería empeñarse resueltamente en conseguir el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y a la vez garantizar una mayor participación de los representantes del personal. Entre las mejoras necesarias cabe 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 incluya 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 minuciosa 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 del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

Observaciones de la ONUDI

23. La ONUDI expresa su conformidad con la nota y el marco de referencia contenido en el informe JIU/REP/2012/4.

I. Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia – Equilibrio de género y distribución geográfica – JIU/NOTE/2012/3

24. Aunque las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas están 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 ha cumplido en la mayoría de los casos, pese a que se han observado algunos incrementos, sobre todo entre los funcionarios subalternos. En cuanto a la distribución geográfica, se utilizan diversos sistemas (“límites convenientes” o “regiones o países donantes/países donde se ejecutan programas”). Sin embargo, su uso está 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 no refleja 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 son 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 deberían incorporarse en las estrategias, políticas y prácticas de contratación.

Observaciones de la ONUDI

25. La ONUDI expresa su conformidad con la nota y el marco de referencia contenido en el informe JIU/REP/2012/4.

J. Modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – JIU/NOTE/2012/4

26. En el examen 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 trabajo a distancia. Sin embargo, se utilizaban muchos términos diferentes para describir modalidades idénticas o a veces diferentes. No existía uniformidad en el sistema.

27. Las conclusiones del examen se reflejaron en las recomendaciones de que se suspendiera el uso de sistemas de registro horario en las modalidades de trabajo flexibles; se preparasen, 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; se eliminara 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 se conviniera 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 se promulgara una norma para cada caso.

Observaciones de la ONUDI

28. La ONUDI expresa su conformidad con la nota.

III. Aplicación por la ONUDI de las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección

29. En su resolución 60/258, de 8 de mayo de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas pidió a la Dependencia Común de Inspección que reforzara el seguimiento de la aplicación de sus recomendaciones y que incluyera en sus futuros informes anuales más información sobre las repercusiones de la plena aplicación de estas. En consecuencia, la Dependencia mejoró su sistema de seguimiento, mediante la introducción del nuevo sistema de seguimiento en la web, al que se obtenía acceso desde su sitio web. Los Estados Miembros podían consultar, pero no modificar, los datos anuales consolidados sobre el estado de la aplicación de las recomendaciones³, inscribiéndose en la Dependencia por conducto de la coordinadora en la ONUDI para asuntos relativos a la Dependencia, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna⁴.

30. El último trimestre de cada año la Dependencia Común de Inspección pide a la ONUDI, así como a otras organizaciones, información pertinente sobre las recomendaciones formuladas en los tres años anteriores, a saber, el estado de aceptación (aceptada por los jefes ejecutivos o aprobada por los órganos legislativos, rechazada o en examen), el estado de aplicación (no iniciada, en marcha o aplicada) y sus efectos. Posteriormente, presenta el resultado global a la Asamblea General en su informe anual sobre sus actividades.

31. El informe más reciente sobre el estado de las recomendaciones presentado por la Dependencia Común de Inspección incluyó las correspondientes al período 2009-2011. El estado de aceptación y aplicación por la ONUDI figura en el cuadro siguiente (como porcentaje de las recomendaciones formuladas).

Cuadro⁵

	<i>Aceptación</i>					<i>Aplicación de las recomendaciones aceptadas</i>			
	<i>No pertinentes</i>	<i>Aceptadas/aprobadas</i>	<i>Rechazada</i>	<i>En examen</i>	<i>No se proporcionó información</i>	<i>No ha comenzado</i>	<i>En curso</i>	<i>Recomendaciones aplicadas</i>	<i>No se proporcionó información</i>
ONUDI	12,9	72,4	4,1	10,6	–	4,0	52,9	43,1	–

32. Cabe destacar que, según la Dependencia Común de Inspección, la ONUDI “debido a sus estrictos procesos de seguimiento”, seguía siendo una de las organizaciones “que exhibían un desempeño sistemáticamente satisfactorio respecto del estado de aceptación de las recomendaciones” y en lo tocante al examen de los informes por sus órganos rectores.

³ En razón del interés expresado por un Estado Miembro durante el 40º período de sesiones de la Junta de Desarrollo Industrial.

⁴ Por correo electrónico a la dirección IOS@unido.org.

⁵ Basado en la información contenida en el sistema de seguimiento en la web.

IV. Interacción con la Dependencia Común de Inspección

33. En 2012 la Dependencia siguió manteniendo un contacto intenso y frecuente con otros órganos de supervisión y coordinación, en particular la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y el Comité Asesor de Auditoría Independiente (CAAI). En la reunión tripartita anual con la Junta de Auditores y la OSSI las partes presentaron oficialmente y debatieron sus planes de trabajo para 2013, con miras a evitar la superposición y la duplicación de tareas y fortalecer la sinergia y la cooperación.

34. La Dependencia también mantuvo contactos periódicos con otros servicios de supervisión interna, en particular con los designados en cada organización para coordinar las actividades sobre cuestiones que le atañen (entre ellos la Oficina de Supervisión Interna de la ONUDI).

35. La Dependencia participó en calidad de observadora en la reunión anual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas – grupo de profesionales que se encargan de la labor de evaluación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – celebrada en Roma en abril de 2012, en la Conferencia de Investigadores Internacionales celebrada en Luxemburgo en septiembre de 2012 y en la reunión de representantes de los servicios de auditoría interna de las organizaciones de las Naciones Unidas e instituciones financieras multilaterales celebrada en Viena en septiembre de 2012. Todos estos son foros importantes para el intercambio de prácticas de supervisión y el examen de cuestiones conexas a nivel de todo el sistema.

36. Las reuniones siguieron afianzando la interacción con la Dependencia, con miras a propiciar una mejor comprensión de su labor y sus dificultades. Al mismo tiempo, ha quedado claro que algunas organizaciones participantes tienen un conocimiento y una comprensión limitados del mandato y los métodos de trabajo de la Dependencia.

37. La Dependencia siguió mejorando el diálogo con las organizaciones participantes. 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, entre ellas la ONUDI, y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Los principales objetivos de la reunión fueron: a) informar a los interesados en la labor de la Dependencia sobre la forma en que esta planificaba y realizaba sus actividades; b) recibir sugerencias de los coordinadores sobre el modo de mejorar los procesos y las relaciones de trabajo; c) informar a los interesados sobre el sistema de seguimiento basado en la web (puesto 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.

38. Por los fructíferos resultados de la reunión, la Dependencia decidió celebrar bienalmente otras similares.

V. Programa de trabajo para 2013

39. De conformidad con la resolución 61/260 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 4 de abril de 2007, en que la Asamblea decidió examinar conjuntamente el informe anual y el programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección en la primera parte de la continuación de su período de sesiones, en junio de 2012 la Dependencia comenzó a preparar su programa de trabajo para 2013.

40. La Dependencia Común de Inspección invitó a las organizaciones participantes a que presentaran propuestas antes de finales de agosto de 2012. La Dependencia examinó 24 nuevos temas sugeridos por las organizaciones participantes, tres sugeridos por órganos de supervisión y siete propuestas internas, algunas de las cuales coincidían con propuestas externas o eran muy similares a ellas. Además, la Dependencia preseleccionó algunos informes sobre la gestión y administración de las organizaciones participantes que podrían someterse a su examen y realizó una selección de temas de años anteriores.

41. Como parte del proceso consultivo con otros órganos de supervisión y coordinación, se invitó a estos a que presentaran sus observaciones y su orden de prioridades con respecto a los temas propuestos. También se consultó a las organizaciones participantes y se las invitó a presentar observaciones y establecer sus prioridades y preferencias respecto de las propuestas para 2013. Esas observaciones y prioridades se examinaron cuando la Dependencia preparó su programa de trabajo para 2013, en su período de sesiones de invierno.

42. El programa de trabajo consta de 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.

43. De los 12 temas incluidos en el programa de trabajo de 2013, los 8 siguientes serían de interés para la ONUDI:

- a) Análisis de la función de movilización de recursos en el sistema de las Naciones Unidas (propuesto por la ONUDI);
- b) 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;
- c) Apoyo al sistema de coordinadores residentes;
- d) Gestión de los asociados en la ejecución en el sistema de las Naciones Unidas;
- e) Buenas prácticas en la gestión de contratos de proyectos de inversión, construcción y reacondicionamiento en el sistema de las Naciones Unidas;
- f) Análisis de la función de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas;
- g) Utilización de jubilados y personal que ha superado la edad de jubilación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;

h) 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.

44. Además, la ONUDI toma nota con reconocimiento de la continua y estrecha cooperación entre la Dependencia Común de Inspección y la Secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

VI. Medidas que se solicitan a la Junta

45. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 4) del Estatuto de la Dependencia Común de Inspección, en la resolución 48/221 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 23 de diciembre de 1993, y en el párrafo 9 del plan experimental de la ONUDI de seguimiento de las recomendaciones de la Dependencia, la Junta tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento e impartir orientación para la adopción de medidas ulteriores concretas.

Anexo

Informes de la Dependencia Común de Inspección que conciernen a la ONUDI⁶

JIU/REP/2012/2 Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
2	El Grupo de Trabajo de directores de los servicios médicos del sistema de las Naciones Unidas debería establecer un conjunto de requisitos comunes de información para incluirlo en los certificados e informes relacionados con las licencias de enfermedad.	Jefe ejecutivo
3	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar que los certificados e informes relacionados con las licencias de enfermedad del personal incluyeran los requisitos de información acordados por el Grupo de Trabajo de directores de los servicios médicos del sistema de las Naciones Unidas.	Jefe ejecutivo
4	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con sus respectivos departamentos de recursos humanos y servicios médicos o de salud ocupacional, deberían elaborar y poner en práctica un módulo de gestión de las ausencias, en particular las ausencias por licencia de enfermedad, destinado a los funcionarios con responsabilidades de supervisión o gestión.	Jefe ejecutivo
5	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que les proporcionaran informes exhaustivos anuales o bienales sobre las licencias de enfermedad, que incluyeran datos estadísticos y sobre los costos, y sobre las medidas adoptadas por la organización para reducir el ausentismo por licencia de enfermedad.	Órgano legislativo
7	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con sus respectivos departamentos de recursos humanos y servicios médicos o de salud ocupacional, deberían formular y aplicar una política de reincorporación al trabajo para sus funcionarios.	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2012/3 Evaluación de ONU-Océanos		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
3	A más tardar en 2013, los órganos legislativos y rectores de las organizaciones miembros de ONU-Océanos deberían pedir a los jefes ejecutivos que movilizaran los recursos necesarios para establecer una pequeña secretaría dedicada exclusivamente a la labor de esa Red, teniendo en cuenta la experiencia adquirida con otros mecanismos de las Naciones Unidas.	Órgano legislativo
5	La Asamblea General, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, debería pedir al Secretario General que, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, vele por que los tres mecanismos, a saber, ONU-Océanos, ONU-Energía y ONU-Agua, institucionalicen sus medidas de coordinación en el marco del Comité de Alto Nivel sobre Programas.	Órgano legislativo

⁶ Los Estados Miembros pueden obtener información sobre el estado de la aplicación de cada recomendación visitando el sitio web de la DCI (www.unjiu.org) y consultando el nuevo sistema de seguimiento en la web.

JIU/REP/2012/4 Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
1	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, al contratar candidatos externos con contratos de plazo fijo de un año o más de duración, se guiaran por los 15 criterios de contratación propuestos en el presente estudio (JIU/REP/2012/4, párr. 27).	Órgano legislativo
2	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar informes periódicos a los órganos legislativos sobre la delegación de la autoridad en materia de contratación, los mecanismos de rendición de cuentas establecidos en relación con la autoridad delegada y los resultados obtenidos, de conformidad con el criterio 4 (JIU/NOTE/2012/1, párrs. 16 a 42).	Jefe ejecutivo
3	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían reducir a no más de 30 días el período durante el cual se anuncian las vacantes, solicitando la aprobación de los órganos legislativos cuando proceda (JIU/NOTE/2012/2, párrs. 4 a 23).	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2012/5 Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
1	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta los principios laborales internacionales, deberían revisar sus políticas respecto de la utilización de personal que no es de plantilla con miras a aclarar los criterios para optar por las modalidades contractuales de plantilla o las que no lo son, y deberían supervisar y evaluar la utilización de personal que no es de plantilla en sus organizaciones a fin de detectar y afrontar los riesgos de manera oportuna.	Jefe ejecutivo
2	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían asegurarse de que sus organizaciones disponen de una política específica en relación con las consultorías, complementada con las directrices conexas y una modalidad contractual exclusiva.	Jefe ejecutivo
3	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que los contratos de consultoría en sus organizaciones respectivas se complementen con unas condiciones generales amplias, que incluyan disposiciones sobre el conflicto de intereses y el código de conducta.	Jefe ejecutivo
4	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían revisar, teniendo presentes los principios laborales y las buenas prácticas internacionales, los contratos de consultoría en sus respectivas organizaciones con miras a introducir contratos de menor duración de conformidad con la naturaleza específica y temporal de la labor de consultoría, y desarrollar una política adecuada en materia de prestaciones sociales en la que se tengan en cuenta la duración y la naturaleza del trabajo realizado.	Jefe ejecutivo
5	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar la existencia de una política adecuada respecto del empleo de jubilados como consultores en sus respectivas organizaciones y que esa política se aplique efectivamente en la práctica.	Jefe ejecutivo
6	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían estudiar modalidades adecuadas para proporcionar a los consultores y demás personal que no es de plantilla unos mecanismos de solución de controversias accesibles y eficaces y estudiar la forma de escucharlos y atender sus preocupaciones.	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2012/5 Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
7	Los jefes ejecutivos de las organizaciones de sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse de definir claramente las funciones y responsabilidades respecto del empleo de consultores y de introducir medidas de supervisión y control interno adecuadas para la aplicación efectiva de las políticas pertinentes.	Jefe ejecutivo
8	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben revisar sus políticas y prácticas relacionadas con las listas y los procesos competitivos para la contratación de consultores, con el fin de ampliar la reserva disponible de candidatos cualificados y de adoptar las medidas adecuadas para garantizar una competencia adecuada, preferentemente en función de la duración y el monto de los contratos.	Jefe ejecutivo
9	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que en las políticas de sus respectivas organizaciones en relación con la consultoría se tengan en cuenta y se promuevan proactivamente los criterios de diversidad geográfica y equilibrio de género.	Jefe ejecutivo
10	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que sus respectivas organizaciones cuenten con una política de remuneración actualizada para la contratación de consultores, respaldada por directrices adecuadas para su aplicación coherente.	Jefe ejecutivo
11	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fortalecer la supervisión de la contratación de consultores mediante mecanismos adecuados de evaluación de la actuación profesional, auditoría, control y presentación de informes analíticos internos y externos, con el fin de garantizar una utilización adecuada de los contratos y un empleo eficiente de los recursos.	Jefe ejecutivo
12	Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben ejercer su función de supervisión de la utilización de consultores mediante exámenes periódicos de la información analítica que faciliten los jefes ejecutivos de las organizaciones respectivas.	Órgano legislativo

JIU/REP/2012/9 Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
1	Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que preparen un informe sobre el uso de la opción de la suma fija para los viajes de vacaciones en el país de origen, en el que, entre otras cosas, se comparen los costos de la opción de la suma fija con los de la organización del viaje de los funcionarios de la sede que tienen derecho a ello a lo largo de un período de dos años. Una vez examinado el informe, el órgano legislativo/rector deberá decidir en 2015 si procede adoptar alguna medida adecuada.	Órgano legislativo
2	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse, si aún no lo han hecho, de que se cumplan plenamente las disposiciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) respecto de las dietas, incluido el desembolso del porcentaje pertinente para las comidas y los gastos varios, cuando se proporcione el alojamiento.	Jefe ejecutivo
3	Los órganos legislativos/rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que, si no lo han hecho aún, suspendan el pago del porcentaje adicional de las dietas (el 15% o el 40%) a los funcionarios que viajen con cargo al presupuesto de la organización.	Órgano legislativo

JIU/REP/2012/9 Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
5	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben aprobar una suma fija que cubra todos los gastos relacionados con el viaje cuando un funcionario y sus familiares que tengan derecho a ello realicen un viaje de vacaciones en el país de origen y la organización compre los billetes de avión.	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2012/12 Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de la aplicación
1	El Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, con el apoyo de la red de planificación estratégica de las Naciones Unidas y/o un grupo especial de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos, debería examinar con los jefes ejecutivos los respectivos planes estratégicos de sus organizaciones con objeto de definir un marco general coherente y unas metas comunes para la planificación estratégica a fin de asegurar la coherencia y evitar la superposición de actividades en todo el sistema de las Naciones Unidas.	Jefe ejecutivo
3	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, por conducto del mecanismo de coordinación interinstitucional existente de la Junta de los Jefes Ejecutivos, incluidos el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM), deberían definir y aprobar una terminología comúnmente aceptada para la planificación estratégica, e informar al respecto a sus órganos legislativos y al Consejo Económico y Social, a fin de establecer una base para la comparación y facilitar la consolidación en la planificación, la vigilancia, la evaluación y la presentación de informes sobre la aplicación de los planes estratégicos de sus respectivas organizaciones.	Jefe ejecutivo
4	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían formular y definir los pertinentes marcos estratégicos sectoriales para todo el sistema por conducto del Consejo Económico y Social con el fin de alcanzar los objetivos a largo plazo establecidos en el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, aprobado por la Asamblea General en su resolución 60/1, así como los establecidos por las misiones y mandatos de las organizaciones del sistema como resultado de conferencias mundiales.	Órgano legislativo
5	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a sus respectivas secretarías para que adopten las medidas necesarias con el fin de que, antes de finales de 2015, armonicen y/o ajusten los ciclos de planificación de sus planes estratégicos de modo que todas las organizaciones estén preparadas para iniciar un nuevo ciclo armonizado de presentación de informes a los Estados Miembros en 2016.	Órgano legislativo