



Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

Distr. general
21 de marzo de 2013
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2013
Nueva York, 3 a 14 de junio de 2013
Tema 2 del programa provisional
Informe anual de la Administradora

Informe del PNUD sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección en 2012

Resumen

En 2012, la Dependencia Común de Inspección publicó 9 informes con 73 recomendaciones (al momento de la preparación del presente informe). De estos, 6 informes y 39 recomendaciones incumben al PNUD. Incluyen 9 recomendaciones dirigidas especialmente a la Junta Ejecutiva, en su condición de órgano rector del PNUD. De conformidad con la resolución 59/267 de la Asamblea General, reiterada en la resolución 62/246, el presente informe contiene una sinopsis de las respuestas de la administración a las recomendaciones y destaca recomendaciones concretas dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Este documento incluye también una actualización del estado de la aplicación de las recomendaciones contenidas en los informes publicados en 2011 y 2010. De conformidad con los deseos de la Junta Ejecutiva y con el énfasis actual de las Naciones Unidas en la simplificación y la armonización, el presente informe se ha preparado en un formato elaborado conjuntamente con el UNFPA.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe, en especial de la respuesta de la administración a las nueve recomendaciones concretas formuladas por la Dependencia Común de Inspección para su consideración por la Junta Ejecutiva, que figura en el anexo II de este documento.



I. Panorama general de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2012

1. El presente informe contiene un resumen de las respuestas de la administración del PNUD a las 39 recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección que atañen específicamente al PNUD (de las 73 recomendaciones que figuran en los informes publicados por la Dependencia en 2012), así como la actualización del estado de la aplicación de las recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección de 2010 y 2011. Señala además a la atención recomendaciones concretas de la Dependencia realizadas en 2012 y dirigidas al órgano rector del PNUD para su consideración y la respuesta propuesta por la administración, que figura en el anexo II de este informe. En el sitio web de la Dependencia Común de Inspección (<https://www.unjiu.org/en/reports-notes/>) pueden consultarse la lista completa de sus informes y los detalles de las recomendaciones, así como información básica sobre su mandato y su labor.

2. Seis de los nueve informes publicados por la Dependencia Común de Inspección en 2012 (al momento de la preparación del presente informe) contienen recomendaciones que incumben directamente al PNUD, a saber: a) gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/2); b) evaluación de ONU-Océanos (JIU/REP/2012/3); c) contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis (JIU/REP/2012/4); d) examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/5); e) pago de sumas fijas en lugar de prestaciones (JIU/REP/2012/9); y f) planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/12).

II. Sinopsis y examen de los informes y recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección en 2012

3. A continuación se consignan las respuestas de la administración a las recomendaciones pertinentes formuladas en los seis informes de la Dependencia Común de Inspección. En el anexo I figura un resumen estadístico de los informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2012 y en el anexo II se consignan las respuestas de la administración a las recomendaciones de la Dependencia dirigidas a la Junta Ejecutiva en su condición de órgano rector del PNUD.

A. Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/2

4. En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” se examina la manera en que las organizaciones internacionales llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de

enfermedad y se proponen mejoras que permitirán que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas aclaren, perfeccionen y armonicen, en todo el sistema, los reglamentos y las normas aplicables a las licencias de enfermedad, eviten los abusos y, lo que es más importante, cumplan su obligación de prestar atención a la salud y la seguridad de sus funcionarios.

5. Seis de las siete recomendaciones formuladas atañen específicamente al PNUD. De estas, las recomendaciones 1, 2, 3, 4 y 6 están dirigidas a la Administradora, en tanto que la recomendación 5 está dirigida a la Junta Ejecutiva, para su consideración.

6. Con respecto a la totalidad del informe, el PNUD coincide en principio con el llamamiento generalizado a un mayor control de las ausencias por licencia de enfermedad y a mejoras de los datos estadísticos y financieros con el fin de incrementar los mecanismos de prevención, lograr la contención de los costos, reducir el ausentismo e informar al personal sobre iniciativas de bienestar. No obstante, en este sentido deben tenerse en cuenta las consecuencias financieras y administrativas al tiempo que se mantiene la confidencialidad de los historiales médicos.

7. Con respecto a la recomendación 1, el PNUD no posee sus propios servicios médicos ni tiene previsto tenerlos. En cierto modo, resulta poco realista exigir la recopilación de copias de todos los certificados/informes relacionados con licencias de enfermedad en una organización como el PNUD, que tiene una presencia descentralizada en 166 países. Dado que la División de Servicios Médicos de las Naciones Unidas sigue siendo el único asociado profesional que presta servicios médicos al PNUD, puede que no sea posible en términos financieros o administrativos que reciban y examinen dichos certificados/informes de manera regular. Sería más realista decantarse por inspecciones *in situ*. Al margen del modo en que se aplique esta recomendación, debe respetarse la confidencialidad de la información médica asociada a la licencia de enfermedad.

8. El PNUD apoya la recomendación 2, pero le preocupa el modo en que puede aplicarse. El PNUD ha constatado a través de la experiencia que los médicos privados muestran reticencia a la hora de firmar los formularios y certificados de las Naciones Unidas que no llevan su propio membrete, y le preocupa que sus propios diagnósticos/análisis médicos independientes sean objeto de una revisión de segunda instancia a manos de un órgano externo. Además, a los miembros del personal podría preocuparles que la confidencialidad de su información médica se viera comprometida.

9. Con respecto a la recomendación 3, el PNUD considera que es una imposición de recursos que no arrojará los resultados deseados para una organización sumamente descentralizada con presencia en 166 países. La carga administrativa que conlleva exigir que cada ubicación descentralizada envíe todas las solicitudes de licencias de enfermedad a un único médico provocará obstáculos y retrasos que no proporcionarán los resultados deseados. También supondrá un paso atrás con respecto a la centralización de los procesos.

10. Con respecto a la recomendación 4, el PNUD ya ha aplicado un módulo de este tipo que supervisa y registra todas las ausencias, incluidas las licencias de enfermedad, de los miembros del personal, incluidos aquellos que poseen responsabilidades de gestión/supervisión. Desde octubre de 2011, la solicitud y la

autorización de las ausencias, incluidas las licencias de enfermedad sin certificado médico, se encuentran automatizadas a través de la plataforma Atlas que actualiza el módulo gestión de ausencias de manera simultánea a la autorización de las ausencias.

11. Con respecto a la recomendación 6, el PNUD cree que la metodología debería indicar con qué se compararán los cálculos, de modo que el análisis sirva para elaborar medidas preventivas viables que reduzcan las enfermedades y el estrés en el entorno laboral. También debe reconocer que no todas las dependencias pertenecientes a organizaciones trabajan en entornos peligrosos, y que algunos tipos de enfermedades deben considerarse normales.

B. Evaluación de ONU-Océanos

JIU/REP/2012/3

12. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Evaluación de ONU-Océanos” pretende examinar el mecanismo interinstitucional de ONU-Océanos y formular recomendaciones concretas. Los Inspectores emprendieron la tarea de realizar 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. El propósito de la elaboración de ese inventario era detectar lagunas en la cobertura de las cuestiones relativas a los océanos y las zonas costeras en relación con los objetivos del Plan de Aplicación de las Decisiones de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Plan de Aplicación de Johannesburgo) y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los Inspectores pretendían también determinar qué porcentaje de las actividades relacionadas con los océanos y zonas costeras que realizaban las organizaciones de las Naciones Unidas se llevaban a cabo de manera conjunta.

Las observaciones, conclusiones y recomendaciones de la presente evaluación se incorporarán al proceso de revisión del mandato de ONU-Océanos.

13. De las 5 recomendaciones formuladas, 2 atañen directamente al PNUD. De estas, las recomendaciones 3 y 5 están dirigidas a la Junta Ejecutiva, para su consideración.

C. Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis

JIU/REP/2012/4

14. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis” evalúa, en el contexto de las distintas necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuestiones de eficiencia, transparencia y equidad en el proceso de contratación, teniendo en cuenta principios como la representación geográfica, el equilibrio entre los géneros y la igualdad entre los idiomas oficiales de trabajo. En el estudio, que se centra en la contratación externa para nombramientos de un año o más, se examinan las normas, políticas y procedimientos de contratación de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y se hace un análisis comparativo que arroja características comunes y diferencias y permite discernir una serie de buenas prácticas.

15. De las 4 recomendaciones formuladas, 3 atañen directamente al PNUD. Mientras que las recomendaciones 2 y 3 están dirigidas a la Administradora en calidad de Jefa Ejecutiva, la recomendación 1 se presenta para la consideración de la Junta Ejecutiva.

16. El PNUD está de acuerdo con la recomendación 2. El actual nivel de delegación de la autoridad con respecto a la contratación es apropiado, y la organización está trabajando actualmente en el establecimiento de un análisis sistemático de la fuerza de trabajo para asegurarse de que las necesidades de contratación se prevén y se planifican en consecuencia, lo que a su vez facilitará el establecimiento de objetivos e indicadores. Por consiguiente, será posible realizar un control más estricto y se reforzará la rendición de cuentas.

17. Con respecto a la recomendación 3, el PNUD ya cumple con esta recomendación al difundir los anuncios de vacantes normalmente durante un periodo de dos semanas, o un máximo de un mes si durante las dos primeras semanas no se reciben solicitudes de candidatos suficientemente cualificados, y una semana como parte de un mecanismo expedito en respuesta a los países en crisis.

D. Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/5

18. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas” presenta una evaluación de la utilización de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas analizando las políticas y prácticas pertinentes. Aunque el informe se centra en las consultorías individuales, el análisis de la información recibida y las entrevistas realizadas ha puesto de manifiesto que no siempre existe una distinción clara entre consultores individuales y algunas otras categorías de personal que no es de plantilla. Por lo tanto, el informe incluye también consideraciones generales sobre cuestiones similares relacionadas con las modalidades contractuales que no son de plantilla.

19. De las 13 recomendaciones del informe, 12 están dirigidas al PNUD; las recomendaciones 1 a 11 incumben a la Administradora y la recomendación 12, a la Junta Ejecutiva.

20. Con respecto a la recomendación 1, el PNUD ha puesto su marco sobre empleo para el personal que no es de plantilla en consonancia con los principios laborales internacionales (véase la recomendación núm. 198 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo) y evalúa regularmente la utilización de personal que no es de plantilla a fin de detectar y afrontar los riesgos de manera oportuna.

21. Con respecto a la recomendación 2, el PNUD aplica una política específica en relación con los consultores individuales distinta a la modalidad contractual establecida en la política y los procedimientos de contratación del PNUD, que utiliza herramientas y plantillas concretas creadas exclusivamente para los consultores individuales. La aplicación de la contratación de consultores individuales no está gestionada a través de los recursos humanos, sino de la contratación.

22. Con respecto a la recomendación 3, la Oficina de Apoyo Jurídico ha creado unas condiciones generales específicas para los consultores individuales, que incluyen la sección sobre normas de conducta y cláusulas sobre conflictos de intereses.

23. Con respecto a la recomendación 4, la duración del contrato de un consultor individual se ha limitado a tan solo 12 meses. El informe hacía referencia a un límite de 3 años, pero la aplicación y la motivación reales para establecer este límite no se explicaban de forma clara. Los tres años de duración se consideran únicamente para servicios que se solicitan de manera intermitente y se pagan por costo unitario, por lo que no se utilizan de forma continua. Todos los contratos cuya duración sea superior a 12 meses requieren la autorización del Director de la Dirección Regional, cuya oficina está ubicada en la sede. La recomendación se refiere a las prestaciones sociales; el PNUD indica que las prestaciones sociales no son pertinentes para el PNUD, ya que no se considera a los consultores individuales como “empleados”, sino que se inscriben en la contratación de servicios de consultoría por parte del PNUD y los individuos afectados tienen libertad para incluir el coste de su seguridad social y otros seguros en sus honorarios diarios a la hora de presentar sus propuestas financieras.

24. En relación con la recomendación 5, la política relativa a los consultores individuales es muy clara respecto del empleo de jubilados como consultores y se aplica efectivamente. De hecho, la política cita la resolución de la Asamblea General en este sentido.

25. Con respecto a la recomendación 6, las condiciones generales de los consultores individuales señalan claramente a la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional para todo lo relativo a las normas por las que se rige la resolución de controversias. Al estar sometidos a la regulación de las políticas de adquisiciones, los consultores individuales están protegidos por la política de reclamaciones a los proveedores del PNUD, y del mismo modo por la política de sanciones a los proveedores.

26. Con respecto a la recomendación 7, el PNUD apoya un examen de todo el sistema, utilizando el Comité de Alto Nivel sobre Gestión/Red de Recursos Humanos, del marco de política de empleo del personal que no es de plantilla y las políticas y prácticas contractuales asociadas, incluida la utilización de consultores, las condiciones generales de los contratos, los mecanismos de justicia, las prestaciones sociales, la duración de los contratos, el empleo de jubilados y los niveles de remuneración, con vistas a armonizar las políticas y prácticas en todo el sistema sobre la base de las mejores prácticas y las normas internacionales del trabajo.

27. Con respecto a la recomendación 8, la política establece claramente las funciones y responsabilidades. También se define claramente la facultad de aprobación para casos excepcionales. El seguimiento también se lleva a cabo electrónicamente mediante el sistema Atlas, que es la plataforma mediante la que se realiza la administración, el seguimiento, la gestión y el pago de todos los consultores individuales; del mismo modo, el personal que realiza tareas en el marco del sistema Atlas también está sujeto a un control electrónico. La información en directo y en tiempo real relativa a los consultores individuales que se extrae de Atlas también figura en el tablero de datos para las adquisiciones, que almacena datos de todas las dependencias institucionales.

28. Con respecto a la recomendación 9, en este momento el PNUD no posee una lista corporativa de individuos, pero está en proceso de creación de una. El tipo de proceso competitivo que se aplica a los consultores individuales y que se ajusta a la duración y al valor ya está claramente definido en la política pertinente relativa a los consultores individuales.

29. Con respecto a las recomendaciones 10 y 11, cuestiones como la diversidad geográfica, la política de remuneración y el equilibrio de género no se aplican al PNUD, ya que la contratación de consultores individuales constituye un procedimiento de adquisición en el PNUD.

E. Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones

JIU/REP/2012/9

30. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones” estudia la aplicación actual y la posible aplicación futura de la opción del pago de sumas fijas en lugar de algunas prestaciones, para determinar si se traduce en un ahorro en los gastos generales y si ofrece más flexibilidad al personal, sin consecuencias financieras importantes para la organización. También se analiza la necesidad de armonizar los procedimientos existentes en relación con las sumas fijas y de establecer criterios de cálculo y normas de procedimiento aceptables y coherentes, en particular para asegurar la equidad en el trato del personal que trabaja en distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y especialmente de los funcionarios que se encuentran en un mismo lugar de destino.

31. De las 5 recomendaciones del informe, 4 incumben al PNUD; las recomendaciones 2 y 5 se dirigen a la Administradora y las recomendaciones 1 y 3, a la Junta Ejecutiva.

32. Con respecto a la recomendación 2, el importe de las dietas de la Comisión de Administración Pública Internacional se cumple íntegramente, incluido el desembolso del porcentaje pertinente para las comidas y los gastos varios, cuando se proporciona el alojamiento.

33. Con respecto a la recomendación 5, el PNUD ha aprobado 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.

F. Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/12

34. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas” describe la práctica actual relativa a la planificación estratégica a escala mundial, regional y de país en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El informe identifica los distintos planteamientos y herramientas empleados con respecto al alcance en todo el sistema, la duración del ciclo, la gestión basada en los resultados, la relación entre la planificación de políticas y la movilización de recursos, la creación de capacidad corporativa, la presentación de informes y el seguimiento y la evaluación.

35. De las 5 recomendaciones del informe, 4 incumben al PNUD; las recomendaciones 1 y 3 se dirigen a la Administradora y las recomendaciones 4 y 5, a la Junta Ejecutiva.

36. Con respecto a la recomendación 1, a través de la revisión cuatrienal amplia de la política, los Estados miembros ya han establecido un mecanismo para dotar de mayor coherencia a los planes estratégicos de las entidades de las Naciones Unidas con ciclos compartidos de planificación de cuatro años que se iniciarán en 2014. Al mismo tiempo, este proceso no afecta al hecho de que los Estados miembros también poseen mandatos similares, complementarios o incluso que compiten entre sí sobre distintas entidades que no pueden conciliarse fácilmente a través de la planificación estratégica. En casos concretos, los Estados miembros han debatido el posible diseño de planes estratégicos que podrían incluir resultados compartidos procedentes de varios organismos, pero hasta la fecha este enfoque únicamente ha tenido una aplicación limitada (por ejemplo, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA) y su utilidad tendría que ponerse a prueba a un nivel mayor. La red de planificación estratégica de las Naciones Unidas es un mecanismo oficioso que ayuda a los profesionales de la planificación estratégica con preguntas metodológicas, y no tiene como objetivo ni puede resolver cuestiones sustantivas relativas al posicionamiento de las entidades de las Naciones Unidas que deben debatirse y consensuarse en el seno de las estructuras de gobernanza de dichas entidades.

37. Con respecto a la recomendación 3, habida cuenta de las amplias diferencias existentes entre las entidades de las Naciones Unidas implicadas en el modelo, el mandato y la realidad operativa institucional, es más probable que aquellos que comparten unos desafíos de desarrollo y unos modelos operativos comunes colaboren durante determinadas fases de la planificación estratégica. Por ejemplo, los esfuerzos continuos del PNUD, el UNICEF y el UNFPA por vincular los resultados y los recursos de manera más directa se basan en la comparabilidad de sus modelos institucionales (por ejemplo, financiación con contribuciones voluntarias, especial atención al país, contexto y desafíos de desarrollo compartidos, plena integración de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo). El debate en curso sobre la reforma del MANUD también destaca los desafíos existentes a la hora de encontrar un planteamiento lo suficientemente flexible para cubrir las necesidades de todas las entidades mencionadas en el informe.

Anexo I

Resumen de informes/notas de la Dependencia Común de Inspección de 2012

<i>Signatura</i>	<i>Nombre del informe</i>	<i>Total de recomendaciones</i>	<i>Total de recomendaciones pertinentes dirigidas al PNUD</i>	<i>Número de recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva</i>
JIU/REP/2012/2	Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	7	6	1
JIU/REP/2012/3	Evaluación de ONU-Océanos	5	0	2
JIU/REP/2012/4	Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis	4	3	1
JIU/REP/2012/5	Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia - Sinopsis	13	12	1
JIU/REP/2012/9	Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas	5	4	2
JIU/REP/2012/12	Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones	5	4	2
Total		39	29	9

Informes de la Dependencia Común de Inspección no publicados al momento de la preparación del presente informe:

Examen de los sistemas de planificación institucional en las organizaciones de las Naciones Unidas

JIU/REP/2012/11: Financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas

Anexo II

Reseña de las recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección de 2012 para la consideración de la Junta Ejecutiva

<i>Recomendaciones</i>	<i>Observaciones</i>
JIU/REP/2012/2: Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	
<p>Recomendación 5</p> <p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que les presentasen informes detallados, con periodicidad anual o bienal, sobre las licencias de enfermedad, con inclusión de datos estadísticos y financieros, y sobre las medidas adoptadas por la organización para reducir el ausentismo por licencia de enfermedad.</p>	<p><u>Acordada y en marcha.</u> El PNUD coincide con esta recomendación, haciendo especial hincapié en la prevención en lugar del control como objetivo y propósito principales de los requisitos de información para los órganos legislativos. El principio de confidencialidad también seguiría siendo motivo de preocupación. También resultará útil aclarar el propósito de la recomendación para que los auditores puedan entender sin lugar a dudas que el objetivo de estos informes es informar sobre una respuesta a la prevalencia o abordar una preocupación concreta sobre el bienestar.</p>
JIU/REP/2012/3: Evaluación de ONU-Océanos	
<p>Recomendación 3</p> <p>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.</p>	<p><u>Acordada:</u> El PNUD apoya y, en términos generales, acoge con beneplácito esta recomendación. El PNUD comparte la conclusión del informe en el sentido de que es indispensable que ONU-Océanos cuente con un pequeño equipo de miembros del personal para llevar a cabo sus funciones de forma eficaz y eficiente. No obstante, el consenso general de los miembros de ONU-Océanos es que dicho acuerdo debe alcanzarse tras haber realizado un examen y un debate de la decisión final adoptada por la Asamblea General del nuevo mandato de ONU-Océanos elaborado para su consideración en otoño de 2012; las deliberaciones de la Asamblea General no han finalizado, y se han ampliado al sexagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General que se celebrará en otoño de 2013.</p>
<p>Recomendación 5</p> <p>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, 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.</p>	<p><u>Acordada:</u> El PNUD toma nota de esta recomendación, que se dirige a la Asamblea General, y desea destacar que los tres mecanismos, a saber, ONU-Océanos, ONU-Energía y ONU-Agua, fueron creados por el Comité de Alto Nivel sobre Programas, y que este sigue participando activamente en la coherencia política y la coordinación de actividades de sus mecanismos subsidiarios de coordinación, incluido el cambio climático.</p>

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

Recomendación 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.

Acordada y en proceso de aplicación. El PNUD está comprometido con los 15 criterios propuestos por la Dependencia Común de Inspección, y ya está trabajando para alcanzar los criterios que todavía no ha cumplido íntegramente. Al cubrir puestos vacantes en el PNUD, se concede prioridad a las aptitudes profesionales, a las competencias demostradas y al rendimiento de los candidatos en relación con los criterios que figuran para ocupar el puesto. Para alcanzar y mantener una distribución equitativa del personal, puede darse preferencia a mujeres igualmente idóneas y/o nacionales de países con escasa representación en el PNUD. Del mismo modo, se espera que los directores de contratación del PNUD reflejen las diversidades y los equilibrios de género nacionales en las oficinas en el país y las dependencias de la sede. Se realizarán esfuerzos especiales para incluir a miembros del personal de minorías, grupos indígenas y grupos desfavorecidos.

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

Recomendación 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.

Acordada y aplicada: Se ha creado un instrumento específico de evaluación del rendimiento para los consultores individuales. La lista de consultores individuales que está en proceso de elaboración también incluirá información sobre el rendimiento de los individuos. Además, se incorporan cláusulas específicas de auditoría en las Condiciones Generales, y el sistema en línea del Comité Consultivo sobre Adquisiciones recoge todos los casos de consultores individuales que superan diversos umbrales. Por debajo de los umbrales del Comité de Examen, Atlas puede realizar un seguimiento individual de los consultores.

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

Recomendación 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.

Acordada en principio: Un estudio que se prolongue durante dos años en relación con el personal de la sede parece requerir una gran densidad de mano de obra. Sin embargo, cabe señalar que una de las principales iniciativas que se derivan de los procesos consultivos en todo el sistema (Red de Recursos Humanos) es la modernización de las prestaciones y los derechos del personal, que apoyarían el espíritu y la finalidad de esta recomendación.

Recomendación 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.

Acordada y en proceso de aplicación: Para los viajes en misión, el PNUD ha aplicado las disposiciones de la instrucción administrativa ST/AI/2003/9 de la Secretaría de las Naciones Unidas, por la que todo el personal recibe las mismas dietas normales, según confirma la CAPI.

JIU/REP/2012/12: Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas
Recomendación 4

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben formular y definir marcos estratégicos sectoriales pertinentes en todo el sistema a través del Consejo Económico y Social con el fin de abordar los objetivos a largo plazo establecidos en el Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005, aprobado por la Asamblea General en su resolución 60/1, así como los establecidos por las misiones y los mandatos de las organizaciones del sistema a raíz de las conferencias mundiales.

Se ha de prestar especial atención a la hora de distinguir procesos que establecen un programa —a veces con carácter de aspiración— para la comunidad internacional por una parte, y los procesos que establecen una división del trabajo en el seno de la comunidad internacional a fin de responder al programa establecido, por otra. Los debates en curso sobre la agenda con posterioridad a 2015 destacan el hecho de que la noción según la cual la colaboración entre las entidades de las Naciones Unidas debe ser sectorial puede ser engañosa, y de hecho podría ser que la complementariedad intersectorial entre dichas entidades fuera la pieza necesaria para lograr resultados. Por ello, si bien la planificación estratégica debe vincularse, en consecuencia, al sentido de la revisión cuatrienal amplia de la política, un proceso de planificación central en todo el sistema de las Naciones Unidas podría no ser tan útil.

Recomendación 5

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben dar instrucciones a sus respectivas secretarías para que adopten las medidas necesarias antes de finales de 2015 para armonizar y/o ajustar los ciclos de planificación de sus planes estratégicos de modo que todas las organizaciones estén dispuestas a iniciar un nuevo ciclo de presentación de informes armonizado para los Estados miembros en 2016.

Acordada y en proceso de aplicación: En el caso de las entidades del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ya se han iniciado debates sobre los principios armonizados para la presentación de informes y se ha determinado hasta qué punto esta iniciativa es viable. La presentación de informes se sincronizará con el ciclo de planificación establecido en la revisión cuatrienal amplia de la política para 2014-2017.

Anexo III

**Estado de la aplicación de las recomendaciones
pertinentes de la Dependencia Común de Inspección
publicadas en 2011**

<i>Signatura</i>	<i>Nombre del informe</i>	<i>Total de recomendaciones</i>	<i>Total de recomendaciones pertinentes dirigidas al PNUD</i>	<i>Aplicadas o en proceso de aplicación (a fines de 2012)</i>	<i>Parcialmente aplicadas o por empezar a aplicarse (a fines de 2012)</i>
JIU/REP/2011/1	Examen del Servicio Médico en el sistema de las Naciones Unidas	7	3	2	1
JIU/REP/2011/3	La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en el sistema de las Naciones Unidas	12	5	2	3
JIU/REP/2011/4	El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: estado de la aplicación	15	12	8	4
JIU/REP/2011/5	Marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas	7	2	1	1
JIU/REP/2011/6	Continuidad de las operaciones en el sistema de las Naciones Unidas	9	7	6	1
JIU/REP/2011/7	La función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas	8	7	6	1
JIU/REP/2011/9	Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	11	10	10	0
JIU/REP/2011/10	Relaciones entre el personal y la administración en el sistema de las Naciones Unidas	6	4	4	0
JIU/REP/2011/11	Evaluación del alcance, la organización, la eficacia y el enfoque de las actividades de las Naciones Unidas relativas a las minas	7	1	0	1
Total		82	51	39	12

Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2011 pero que no atañen al PNUD:

JIU/REP/2011/2 - Transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas

JIU/REP/2011/8: Examen de la gestión y administración de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Anexo IV

**Estado de la aplicación de las recomendaciones de
la Dependencia Común de Inspección publicadas
en 2010**

<i>Signatura</i>	<i>Nombre del informe</i>	<i>Total de recomendaciones</i>	<i>Total de recomendaciones dirigidas al PNUD</i>	<i>Aplicadas o en proceso de aplicación</i>	<i>Parcialmente aplicadas o por empezar a aplicarse</i>
JIU/REP/2010/1	Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	12	5	2	3
JIU/REP/2010/2	Examen de las disposiciones sobre los viajes en el sistema de las Naciones Unidas	9	7	7	0
JIU/REP/2010/3	La ética en el sistema de las Naciones Unidas	17	12	8	4
JIU/REP/2010/4	Examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas	3	2	2	0
JIU/REP/2010/5	Examen de la función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas	18	8	8	0
JIU/REP/2010/6	Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público	3	3	3	0
JIU/REP/2010/7	Políticas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	13	10	9	1
JIU/REP/2010/8	Movilidad del personal entre organizaciones y equilibrio entre la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	4	4	0
Total		85	51	43	8

Informes de la Dependencia Común de Inspección publicados en 2010 pero que no atañen al PNUD:

JIU/REP/2010/9: Asociaciones entre las Naciones Unidas y empresas: función del Pacto Mundial

JIU/REP/2010/10: Examen de la gestión y la administración en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
