



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
5 de abril de 2013
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2013

Nueva York, 3 a 14 de junio de 2013

Tema 10 del programa provisional

UNFPA – Informe anual del Director Ejecutivo

Fondo de Población de las Naciones Unidas

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

Informe del Director Ejecutivo

Resumen

De conformidad con lo dispuesto en la resolución 59/267 de la Asamblea General, en el presente informe se proporciona una sinopsis de las respuestas de la administración del UNFPA a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) en 15 informes y notas, y se señalan recomendaciones concretas dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El presente informe se refiere a los 15 informes y notas que incumben al UNFPA, de los cuales ocho se publicaron en 2012 y siete arrastrados de 2011. De un total de 120 recomendaciones formuladas, 92 incumbían al UMPFA, 74 de las cuales estaban dirigidas a la administración del UNFPA y 18, a los órganos legislativos. El presente informe contiene las respuestas de la administración del Fondo a dichas recomendaciones, e información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones consignadas en los informes que la Dependencia publicó en 2010 y 2011. Este informe se presenta en un formato elaborado conjuntamente con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Elementos para adoptar una decisión

La Junta Ejecutiva quizá desee tomar nota del presente informe, en particular de los aspectos de los informes de la Dependencia Común de Inspección que revisten especial importancia para la labor del UNFPA.



I. Sinopsis de los informes y notas de la Dependencia Común de Inspección

1. En este informe se proporciona una sinopsis de las respuestas de la administración del UNFPA a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), en 15 informes y notas, que incumben al UNFPA. El presente documento incluye las recomendaciones dirigidas al órgano rector del UNFPA. Los informes y notas de la DCI¹ a los que se refiere el presente informe incluyen ocho informes o notas publicadas en 2012 y siete arrastradas de 2011. Son los siguientes:

- a) La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes: un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas(JIU/REP/2009/9);
- b) Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/8);
- c) Reforma del régimen de adquisiciones en el sistema de las Naciones Unidas(JIU/NOTE/2011/1);
- d) El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: estado de la aplicación (JIU/REP/2011/4);
- e) La función de la investigación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/7);
- f) Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/9);
- g) Las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/10);
- h) Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/2);
- i) Contratación del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Análisis comparativo y marco de referencia – panorama general (JIU/REP/2012/4);
- j) Modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/NOTE/2012/4);
- k) Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/5);
- l) Sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/8);
- m) Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones (JIU/REP/2012/9);
- n) Financiación de operaciones humanitarias por el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/11);
- o) Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/12).

¹ La lista completa de los informes y notas de la DCI se puede consultar en: <https://www.unjiu.org/en/reports-notes/Pages/reports.aspx>.

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

2. Las respuestas de la administración a las recomendaciones pertinentes que figuran en los 15 informes y notas de la DCI, incluidas las recomendaciones para la consideración del órgano legislativo, se presentan a continuación. En el Anexo 1 al presente informe figura un resumen estadístico de los informes y notas objeto del presente informe; en los anexos 2 y 3 se facilita información sobre el estado de aplicación de las recomendaciones formuladas en 2011 y 2010, respectivamente; el anexo 4 ofrece un panorama general de las recomendaciones que atañen al UNFPA y están dirigidas a su órgano rector, y las respuestas de la administración; y el anexo 5 pone de relieve los temas de especial interés para el UNFPA en el programa de trabajo de la DCI para 2013. Debido a limitaciones en el recuento de palabras, los anexos 4 y 5 se presentan separadamente en el sitio web del UNFPA.

A. La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes: un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2009/9)

3. El examen consideró las funciones de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes en el contexto del proceso de la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas. Señaló la existencia de una serie de obstáculos que impiden el logro de la coherencia y la integración y propuso 18 criterios que se pueden adoptar para superarlos. Además, la DCI recomendó a los órganos legislativos adoptar el marco de referencia para dirigir y medir los esfuerzos realizados hacia el logro de una organización más eficiente y eficaz, y servir mejor las necesidades de los países.

4. El UNFPA acoge con beneplácito la recomendación y apoya los 18 criterios. Si bien se tomaron varias medidas para adoptar los criterios a lo largo de los últimos años, se plantearon cuestiones tales como la necesidad de una información más detallada sobre los mecanismos propuestos para aplicar cada criterio y otras relativas a su aplicación que atañen a todo el sistema. Estas últimas tienen que ver, en particular con los criterios siguientes: criterio 13, que recomienda investir a un “líder único” nacional de la autoridad necesaria y exigirle rendir cuentas a la Junta de jefes ejecutivos para la coordinación del sistema de las Naciones Unidas (JJE) de la satisfactoria aplicación del “plan único”; el criterio 14, sobre la necesidad de proporcionar a los representantes del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, los coordinadores residentes, los representantes especiales del Secretario General) los recursos necesarios que les permitan desempeñar sus funciones de coordinación eficazmente; y el criterio 15, sobre la aplicación de un enfoque basado en los resultados para los procesos de planificación, ejecución y presentación de informes sobre el “plan único”.

B. Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/8)

5. El examen evaluó las políticas y los mecanismos que rigen la movilidad del personal y el equilibrio entre la vida personal y laboral desde una perspectiva que abarca la totalidad del sistema y formuló recomendaciones para armonizar y facilitar la movilidad interinstitucional y el equilibrio entre la vida personal y laboral a través del sistema de las Naciones Unidas. El examen consideró las notables diferencias entre las distintas organizaciones y sus políticas de movilidad un aliciente para promover la movilidad interinstitucional, y puso de relieve la necesidad de mejorar el diálogo entre el personal y la administración con el fin de perfeccionar las políticas de gestión de recursos humanos, incluidas las relativas a la movilidad del personal. La DCI señaló las posibles repercusiones jurídicas que entraña aplicar dos instrumentos jurídicos distintos para fines de movilidad del personal e insistió en la necesidad de llegar a un acuerdo sobre la uniformidad de esas políticas en todo el sistema. El examen también se refirió a la necesidad de disponer de indicadores significativos y datos pertinentes sobre la movilidad entre organizaciones para planificar, vigilar y medir los resultados de las prácticas e iniciativas de movilidad.

6. El examen recomendó que las organizaciones llegaran urgentemente a un acuerdo sobre la armonización de las prácticas institucionales para facilitar la movilidad entre organizaciones y exhortó al establecimiento de “un personal de régimen común”. También señaló la necesidad de una mayor integración del concepto de movilidad en un régimen de cultura común y actividades proactivas para promover oportunidades de iniciativas entre organizaciones dirigidas a fomentar la movilidad del personal. Las recomendaciones iban dirigidas principalmente a la JJE para su ejecución. El examen sugería, además, que las consideraciones de salud del personal constituyeran parte integrante de las políticas de movilidad del personal y que se diera a los servicios médicos una importante función en la gestión de recursos humanos, incluidos los procesos de adopción de decisiones relativas a la movilidad del personal y los programas de equilibrio de la vida personal y laboral.

7. De las 10 recomendaciones formuladas, cuatro atañen al UNFPA: las recomendaciones 4, 5 y 10, al Director Ejecutivo y la recomendación 9, a la Junta Ejecutiva.

8. El UNFPA comparte la opinión de que la movilidad del personal y el equilibrio de la vida personal y laboral son dos componentes importantes de una estrategia de gestión de recursos humanos, y apoya, en principio, la necesidad de diseñar y poner en práctica un plan de movilidad real en todo el sistema. Conviene en que un examen de los planes de rotación y movilidad interna del personal, desde una perspectiva que abarque todo el sistema, contribuiría a generar más apoyo a las iniciativas de movilidad entre organizaciones y hacerlos más compatibles y coherentes con ellas (recomendación 4). El UNFPA ha venido ocupándose de esta cuestión a través de los trabajos del grupo interno de gestión de talentos y planificación de la sucesión de los funcionarios que se jubilan y el programa del UNFPA para ayudar al personal a mejorar sus perspectivas de carrera. El UNFPA conviene en la necesidad de pasar revista a las normas internas pertinentes de las organizaciones, con el objeto de establecer que todos los puestos vacantes estén

abiertos a todos los funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos los que trabajan en otras organizaciones del sistema, en pie de igualdad. Para el UNFPA se trata de una cuestión que interesa a todo el sistema y requiere compromisos de reciprocidad de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (recomendación 5). El UNFPA también considera importante llevar a cabo evaluaciones periódicas de los resultados de los programas que apunten al equilibrio de la vida y el trabajo y un análisis de la relación costo-beneficio de dichos programas (recomendación 10).

9. Con respecto a la recomendación 9, dirigida a los órganos legislativos, el UNFPA acoge con agrado la insistencia en la necesidad de que los países anfitriones desempeñen un papel esencial en la facilitación de acceso a los mercados laborales locales a los cónyuges de los miembros del personal internacional, mediante, entre otras cosas, la concesión de permisos de trabajo o disposiciones similares. El UNFPA señala que la creación de dichas oportunidades en organizaciones de las Naciones Unidas se podría tramitar a través de los órganos legislativos del programa de movilidad y carrera paralela.

C. Reforma del régimen de adquisiciones en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/NOTE/2011/1)

10. El examen evaluó la eficiencia, eficacia, transparencia y coherencia de las políticas, prácticas e iniciativas de reforma del régimen de adquisiciones adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Presentó posibles buenas prácticas y sectores de mejora en las siguientes esferas: elaboración de la estrategia de adquisiciones; gestión de la cadena de suministro; adquisiciones sostenibles; adquisiciones de países en desarrollo; normas éticas; mecanismos de sanción de proveedores e impugnación de adquisiciones; sistema común de codificaciones; gestión de riesgos; seguimiento, presentación de informes y gestión de la actuación profesional; y coordinación y colaboración interinstitucional.

11. La nota de la DCI contiene 18 recomendaciones, a modo de criterios y buenas prácticas, 16 de las cuales incumben al UNFPA y son para la consideración del Director Ejecutivo. Las recomendaciones sugieren medidas para reforzar el régimen de adquisiciones con respecto a los siguientes puntos: a) la estructura y disponibilidad de recursos, incluido el número y las calificaciones profesionales del personal de adquisiciones; b) sistemas de información de adquisiciones, con capacidad de recopilación y seguimiento de datos integrados; c) la estrategia y planificación de las adquisiciones; d) normas sobre adquisiciones inocuas para el medio ambiente y sobre cuestiones éticas, como declaración de la situación financiera, restricciones aplicables después de la separación del servicio, y gestión de las quejas de los proveedores; e) vigilancia, evaluación del desempeño e intercambio de conocimientos; y f) mayor uso de métodos de colaboración entre organizaciones. El UNFPA acoge con beneplácito las recomendaciones, está trabajando en su aplicación, y ha integrado la mayoría de ellas en sus procesos de adquisiciones.

D. El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: estado de la aplicación (JIU/REP/2011/4)

12. El objetivo del examen era evaluar la puesta en práctica del multilingüismo en todo el sistema, en seguimiento del informe de la DCI de 2002 sobre el mismo tema. El informe examinó dimensiones clave del multilingüismo, analizó su racionalidad e implicaciones políticas y señaló medidas para fomentar su efectiva puesta en práctica, en relación con diversos aspectos de los servicios de idiomas y su utilización en las organizaciones de las Naciones Unidas. La DCI sólo pudo encontrar una política oficial de multilingüismo establecida en contadas organizaciones. La DCI también tomó nota de una tendencia actual al uso de un solo idioma, el inglés, de preferencia a los otros cinco idiomas oficiales; y una falta de vigilancia y controles eficaces por los jefes ejecutivos de las organizaciones con respecto a la paridad de los seis idiomas de trabajo, incluso el uso de otros idiomas en determinados lugares de destino. Otras deficiencias señaladas fueron la escasez de personal profesional de idiomas y la falta de planificación para la sucesión de los estos funcionarios, en vista de la inminente jubilación de muchos de ellos. Se puso de relieve la función de los coordinadores del multilingüismo en la organización y su participación en la planificación estratégica sobre el multilingüismo. La DCI señaló, además, que la eficaz puesta en práctica del multilingüismo requiere una responsabilidad colectiva y compartida, que entraña muchas partes interesadas, entre ellas, Estados Miembros, jefes ejecutivos de organizaciones, servicios de conferencias, instituciones de capacitación y departamentos de información al público.

13. De las 15 recomendaciones formuladas, 12 atañen al UNFPA, ocho de las cuales (recomendaciones 1, 3, 4, 5, 7, 9, 11 y 14) están dirigidas al Director Ejecutivo, y cuatro (recomendaciones 6, 8, 12 y 15), a la Junta Ejecutiva.

14. El UNFPA mantiene su compromiso con el multilingüismo y apoya en gran medida las recomendaciones del examen, si bien señala las dificultades de su aplicación, en vista de las prioridades en pugna en un ambiente de restricciones presupuestarias, por ejemplo, el nombramiento de un funcionario superior para coordinar la planificación estratégica del proceso de multilingüismo, la gestión de la red de coordinadores y la presentación de informes periódicos a los órganos legislativos sobre los progresos de la aplicación (recomendación 1). Con respecto al actual desequilibrio en el uso de los idiomas de trabajo, incluso entre funcionarios directivos superiores (recomendación 3), todos los miembros del personal del UNFPA tienen acceso a cursos de idiomas en la sede de las Naciones Unidas, y en línea, en los seis idiomas oficiales de la Organización. Además, el UNFPA permite a los directivos superiores tomar lecciones y clases particulares en el idioma o los idiomas del país o la región en que trabajen. Estas medidas corresponden a las evaluaciones de las necesidades de los usuarios y facilitan las estrategias orientadas a mejorar la puesta en práctica del multilingüismo en todos los niveles (recomendación 4). Además, el UNFPA estima que una evaluación de la eficacia de los incentivos actuales (por ejemplo, prima de idiomas e incrementos acelerados) para permitir el multilingüismo, sería beneficiosa.

15. El UNFPA está de acuerdo, en principio, con las recomendaciones 5 y 6, que tratan de distintos aspectos de la gestión de los servicios de conferencias e idiomas, dado que la organización los subcontrata, según las necesidades, con instituciones externas o con los servicios de idiomas y traducción de las Naciones Unidas. En el

caso de que la JJE estableciera un órgano interinstitucional sobre multilingüismo, el UNFPA participaría, con la esperanza de beneficiarse de una mejor coordinación y compartición de recursos.

16. Valiosa documentación del UNFPA, incluidos documentos de la Junta Ejecutiva, importantes informes, comunicados de prensa, algunos documentales, hojas informativas y vídeos, así como información basada en la web, existen en todos los idiomas oficiales. Ahora bien, para garantizar la disponibilidad de toda la gama de materiales en todos los idiomas oficiales y de trabajo de la organización se necesitarían recursos humanos y financieros adicionales (recomendación 7). El UNFPA cumple los requisitos de idioma relativos a su proceso de contratación (recomendación 11) y continúa esforzándose por asegurar que sus principales servicios, actividades y materiales conexos estén disponibles en distintos idiomas, incluidos los idiomas locales de los beneficiarios, y en sitios multilingües de la web (recomendaciones 12 y 14).

17. El UNFPA apoya la recomendación 8, que pide a los órganos legislativos que aseguren la asignación de recursos necesarios “para lograr una sucesión en los cargos eficaz y ofrecer una capacitación específica a los candidatos a los exámenes de idiomas”, y está dispuesto a entablar nuevas consultas bajo los auspicios de la Junta Ejecutiva. La capacidad del UNFPA de poner en práctica la recomendación 15 depende del criterio adoptado por los órganos legislativos para “apoyar, también por la vía presupuestaria, los mecanismos necesarios para garantizar el efectivo cumplimiento de las actividades básicas de las organizaciones en todos los idiomas oficiales y de trabajo” y la orientación facilitada por la Junta Ejecutiva.

E. La función de la investigación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/7)

18. El examen se basó en dos informes previos de la DCI sobre supervisión, a saber, JIU/REP/2006/2, sobre las carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas y JIU/REP/2010/5, sobre el examen de la función de auditoría del sistema de las Naciones Unidas. El examen se proponía determinar los progresos realizados en el fortalecimiento de la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el último decenio. Reveló que, como en el pasado, las entidades de supervisión interna seguían dependiendo operacionalmente de los jefes ejecutivos, porque sus propios jefes no tenían la libertad de decidir sobre sus propias necesidades presupuestarias ni estaban en condiciones de ejercer un control total sobre sus recursos humanos. Tomó nota de que en algunas organizaciones la responsabilidad de las investigaciones estaba fragmentada, lo que daba lugar a que algunas investigaciones las realizaran investigadores no profesionales. También pudo comprobar la existencia de variaciones en manuales y métodos de investigación y una falta de seguimiento coherente y eficaz en los resultados de las investigaciones.

19. El examen incluyó recomendaciones para fomentar la coherencia y armonización en todo el sistema y pidió la concentración de todas las actividades de investigación en el servicio de supervisión interna de cada organización; la profesionalización de la función de investigación mediante la contratación de personal cualificado y su exención de planes de movilidad y rotación dentro de la misma organización; la centralización del seguimiento de los resultados de la

investigación y la realización de exámenes periódicos para determinar si los recursos y el personal dedicados a las investigaciones son suficientes; y la institucionalización de la cooperación y el intercambio de mejores prácticas en el ámbito de las investigaciones entre los órganos de supervisión. La Dependencia también pidió al Secretario General que, bajo los auspicios de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, estableciera un equipo de tareas interinstitucional encargado de plantear opciones para la creación de una sola dependencia de investigación para todo el sistema de las Naciones Unidas para finales de 2013, a fin de que las examinaran los órganos legislativos pertinentes. Dicha unificación redundaría en beneficio de los pequeños organismos que no tienen capacidad de investigación, armonizaría las prácticas institucionales, daría lugar a normas y procedimientos comunes para llevar a cabo investigaciones, resolvería las cuestiones relativas a la independencia, daría lugar a la contratación exclusivamente de investigadores profesionales, brindaría oportunidades de ascenso al personal y daría respuesta a los problemas de fragmentación.

20. De las ocho recomendaciones contenidas en el informe, siete atañen al UNFPA: dos están dirigidas a la Junta Ejecutiva (recomendaciones 4 y 6); cuatro, al Director Ejecutivo (recomendaciones 1, 2, 3 y 7); y una (recomendación 5), al jefe de la dependencia de investigación interna. El UNFPA apoya la mayoría de las recomendaciones como medio de promover una mejor rendición de cuentas, un mayor escrutinio y armonización entre los organismos de supervisión e investigación de las Naciones Unidas.

21. Todo el trabajo de investigación, anteriormente dividido entre la División de Recursos Humanos, la División de Servicios de Gestión y la División de Servicios de Supervisión, está en vías de consolidarse en esta última. Se está considerando la suficiencia de los recursos (recomendación 1). Se está llevando a cabo la contratación de personal de investigación de conformidad con el Estatuto y los Reglamentos del Personal, sobre la base del mérito, las calificaciones y la experiencia profesionales, sin influencias indebidas de la dirección o la administración (recomendación 2). El personal de investigación no está sujeto a la movilidad; y se alienta y se ha efectuado el traslado entre organizaciones y la adscripción del personal de investigación (recomendación 3). Las investigaciones se inician sin la aprobación previa del Director Ejecutivo (recomendación 4).

22. Con respecto a la recomendación 5, que pide a la Conferencia de Investigadores Internacionales (CII) que establezca un subgrupo para el sistema de las Naciones Unidas, análogo al foro de auditoría de las Naciones Unidas (UNRIAS)², se debe recordar que la estructura de la CII no es comparable a la de UNRIAS. No obstante, el UNFPA apoya el establecimiento de un grupo de investigación especializado de las Naciones Unidas y la División de Servicios de Supervisión está participando activamente para llevarlo a cabo.

23. En lo que concierne a la recomendación 6 sobre el examen continuo de la suficiencia de recursos y personal para la función de investigación, el UNFPA está comprometido a darle cumplimiento, de conformidad con las recomendaciones de su Comité Asesor de Auditoría sobre la base del ciclo presupuestario del UNFPA. Con respecto a la aplicación y seguimiento de los informes de investigación, el Jefe de la Oficina del Director Ejecutivo es el coordinador en el UNFPA (recomendación 7).

² Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

F. Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/9)

24. El examen se proponía promover eficazmente la gestión de las TIC mediante un análisis comparativo de los diferentes marcos, prácticas y procesos de gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones en las diversas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a determinarlas mejores prácticas y la experiencia adquirida. Las 11 recomendaciones incluidas en el informe tenían por objeto reforzar la gestión de las estructuras de gestión de la TIC en cuanto a función, composición y eficacia del comité de gestión de las TIC de las organizaciones o su equivalente; la estrategia de la TIC de las organizaciones, su adaptación a las necesidades operacionales y su aplicación; la función y las responsabilidades del Oficial Principal de Sistemas de Información o su equivalente; gestión de riesgos de la TIC; desempeño y supervisión de la TIC, e inversiones en TIC.

25. El informe citó al UNFPA como una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han cumplido la mayoría de los criterios de un marco eficaz de gestión de TIC, como: la creación de un mecanismo de gestión único; el establecimiento de una dependencia jerárquica y las funciones del Oficial Principal de Tecnologías de la Información y Comunicaciones para promover una firme dirección de la infraestructura de la gestión de la TIC; la realización de considerables esfuerzos y progresos en los últimos años hacia la centralización de la estructura de la TIC para mejorar los mecanismos de TIC; las revisiones periódicas de la estrategia de la TIC a fin de asegurar su conformidad con las prioridades operacionales de la organización; la vigilancia de los costos de la TIC para facilitar la adopción de decisiones estratégicas, la eficacia en función del costo, la rendición de cuentas y la transparencia.

26. De las 11 recomendaciones formuladas, 10 estaban dirigidas al UNFPA, de las cuales, nueve, al Director Ejecutivo (recomendaciones 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 10), y una, a la Junta Ejecutiva para su consideración (recomendación 6). Además, la DCI solicitó al Secretario General, en su calidad de presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación, simplificar la red de TIC del Comité de Alto Nivel sobre Gestión identificando las cuestiones comunes relacionadas con la TIC y centrándose en ellas y ofreciendo una orientación clara a la Red a fin de mejorar la cooperación y la coordinación entre las organizaciones (recomendación 11).

27. El UNFPA acogió con beneplácito las recomendaciones y desplegó considerables esfuerzos en 2012 para aplicarlas. Estos esfuerzos incluyeron, concretamente, el establecimiento del comité de gobernanza de la TIC en el UNFPA, integrado por los directores de operaciones de mayor categoría en representación de todos los servicios principales de la organización, y presidida por un subdirector ejecutivo (de gestión) (recomendación 1); la puesta en marcha de la Junta de TIC (recomendación 2); los trabajos en curso para asegurar la revisión y evaluación del desempeño de la Junta de la TIC, con el fin de garantizar su eficacia y facilitar la introducción de mejoras (recomendación 3); el establecimiento de la línea jerárquica del Jefe de los Servicios de Gestión de la Información al nivel superior apropiado para asegurar las responsabilidades adecuadas, la autoridad y el acceso a la dirección ejecutiva (recomendación 4); la formulación de una estrategia de TIC en

apoyo del plan estratégico de la organización, revisada y actualizada con carácter regular para asegurar su adaptación a las necesidades y prioridades operacionales de la organización (recomendaciones 5 y 7); el establecimiento de mecanismos para supervisar la aplicación de la estrategia de TIC y permitir la presentación de informes regulares al Comité de Gobernanza (recomendación 8); la realización de análisis regulares de la relación costo-beneficio de los gastos relacionados con la TIC (recomendación 9); y la incorporación prevista de exámenes regulares posteriores a la ejecución de importantes proyectos e inversiones de TIC, como parte de las responsabilidades de los comités de gobernanza de la TIC, a partir de 2013 (recomendación 10).

28. La Dependencia Común de Inspección instó a la Junta Ejecutiva a “pedir a los jefes ejecutivos que presentaran a los Estados miembros las estrategias institucionales de TIC para su información y para recabar su apoyo”. El UNFPA accede a ello y espera la orientación de la Junta Ejecutiva (recomendación 6).

G. Las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/10)

29. El examen, en cuya preparación se tuvieron en cuenta las sugerencias formuladas por los representantes de la administración y el personal, señaló las condiciones que facilitarían las relaciones entre el personal y la administración en todos los niveles de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus lugares de destino y los órganos, fondos y programas administrados por separado, los tribunales, la Universidad de las Naciones Unidas, las operaciones de paz y las misiones políticas, de conformidad con los principios y los textos convenidos por los Estados Miembros. El examen reveló que la aplicación de los principios jurídicos y políticos de las relaciones entre el personal y la administración establecidos es problemática en las diversas entidades y en todos los niveles de la interacción entre el personal y la administración. El informe observó que para mantener relaciones eficaces entre el personal y la administración, ambas partes deben estar dispuestas a participar de buena fe en las conversaciones y tener una comprensión adecuada de los asuntos de que se trate, aspecto este último que está estrechamente relacionado con la formación necesaria en materia de relaciones entre el personal y la administración. Señaló que en varios de los órganos mixtos, como el Comité del Personal y la Administración (CPA) (anteriormente conocido como Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración), único órgano mixto de negociación entre el personal y la administración para toda la Secretaría, algunos acuerdos sobre asuntos relacionados con los recursos humanos son resultado de negociaciones, lo que demuestra la existencia de una negociación colectiva. Propuso que se reconociera explícitamente ese concepto respecto de los órganos mixtos de negociación y exhortó a la Asamblea General a reconocer la aplicación en ese sentido de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al personal de las Naciones Unidas. También sugirió la adopción de una serie de mejoras concretas en el Comité del Personal y la Administración.

30. De las seis recomendaciones que figuran en el informe, cuatro (recomendaciones 2, 3, 4 y 6) están dirigidas al Director Ejecutivo. El UNFPA cumple la mayoría de las medidas sugeridas, en particular con respecto al carácter oficial de los órganos representativos y de los representantes elegidos por el personal. El representante del Consejo del Personal del UNFPA tiene acceso a todos

los medios de comunicación (recomendación 2). Con respecto a la recomendación 3, que sugiere que las instrucciones administrativas del Secretario General ST/AI/293 y A/C.5/50/64 se apliquen plenamente y se consideren disposiciones mínimas hasta que se dicten las disposiciones administrativas revisadas cuando se llegue un acuerdo en el Consejo del Personal, se señala que la aplicación de esta recomendación es problemática, dado que ST/AI/293 no es aplicable a los fondos y programas administrados por separado y, por consiguiente, el UNFPA actúa con arreglo a una instrucción distinta, concretamente, la UNDP/ADM/2001/15, de fecha del 11 de abril de 2001. Se adoptaron medidas para incorporar cuestiones relativas a las relaciones entre el personal y la administración en los programas de capacitación y orientación impartidos por el UNFPA a los directivos recientemente nombrados (recomendación 4); y asegurar la celebración de consultas constantes con representantes del personal de administración superior, incluso reuniones con la División de Recursos Humanos (recomendación 6).

H. Gestión de las licencias de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/2)

31. El informe examinó la forma en que las organizaciones internacionales llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de enfermedad, con el fin de proponer mejoras que permitan 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. Reveló que la falta de sistemas de recopilación de datos en la mayoría de las organizaciones y la imposibilidad de comparar los datos debido a las distintas metodologías utilizadas, no era posible efectuar en todo el sistema una comparación del absentismo por las licencias de enfermedad, ni establecer con certeza el costo directo o indirecto de las enfermedades del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Además, algunas organizaciones no registran las licencias de enfermedad para todo el personal, el personal temporal, los consultores y los contratistas independientes.

32. Las conclusiones a las que se llegó en el informe sugerían que para reducir el absentismo por razones médicas (licencias de enfermedad) era indispensable mantener un ambiente de trabajo saludable. Por consiguiente, se pidió a los jefes ejecutivos que facilitaran a los órganos legislativos informes exhaustivos anuales o bienales sobre las licencias de enfermedad, con datos estadísticos y financieros, así como sobre las medidas adoptadas para reducir el absentismo por licencia de enfermedad. También se pidió a los jefes ejecutivos que formularan y pusieran en práctica una política de reincorporación al trabajo para los funcionarios con licencias prolongadas de enfermedad. El informe recomendó que se exigiera a los servicios de salud en el trabajo recientemente creados que se centraran en los aspectos médicos de la gestión de las licencias de enfermedad, como la compilación de estadísticas y análisis pertinentes. Recomendó, además, que los gestores y supervisores recibieran capacitación sobre la forma de responder a las necesidades de los funcionarios con problemas médicos que pudieran ser causa de ausencias prolongadas.

33. De las siete recomendaciones formuladas, seis atañen directamente al UNFPA; de ellas, las recomendaciones 1, 2, 3, 4 y 7 están dirigidas al Director Ejecutivo, mientras que la recomendación 5 está dirigida a la Junta Ejecutiva para su consideración.

34. Con respecto a la recomendación 1, si bien el UNFPA acoge con agrado la creciente atención dispensada a la recopilación de datos sobre licencias de enfermedad, mantiene su opinión de que las copias de certificados e informes de licencias de enfermedad (cuando proceda) se deben presentar únicamente en casos en que la enfermedad se prolongue por 20 días o más, ya que las ventajas de registrar licencias de enfermedad de menor duración no justificarían el inconveniente de diseñar de nuevo los actuales procesos y sistemas del UNFPA y el aumento correspondiente de los gastos administrativos. Con respecto a los servicios médicos, el UNFPA sigue dependiendo de los Servicios Médicos de las Naciones Unidas, lo que es más eficaz en función del costo que establecer sus propios servicios médicos.

35. El UNFPA apoya el establecimiento de una serie de requisitos comunes de información (recomendación 2) y la inclusión de dicha información en los certificados e informes de licencias de enfermedad por períodos de tiempo prolongados (recomendación 3). Si bien el UNFPA está de acuerdo en que la aplicación general de estas recomendaciones mejoraría los controles y el cumplimiento de las normas sobre licencias de enfermedad, señala que la viabilidad de homologar dicha información y los procesos de registro puede depender de la capacidad de cada organización, la disponibilidad de recursos y la necesidad de evitar excesivos costos administrativos. El UNFPA apoya el establecimiento de un módulo de gestión de ausentismo, que incluya licencias de enfermedad, para personal con responsabilidades de supervisión (recomendación 4) y señala que se está adoptando una serie de medidas al respecto, por ejemplo, facilitación de orientación sobre el uso del sistema de gestión de las licencias de enfermedad, y de capacitación sobre las políticas de licencias afines a todo el personal, con carácter regular. La elaboración de un módulo de capacitación en línea (o similar) para todas las organizaciones sujetas a las mismas disposiciones sobre licencias mejoraría la eficacia de la supervisión del ausentismo del personal, incluidas las licencias de enfermedad.

36. El UNFPA reconoce la importancia de reincorporar al trabajo a los empleados con problemas médicos, como objetivo primordial de cada servicio de salud ocupacional y apoya la adopción de una política de reincorporación al trabajo. Ahora bien, sugiere que dicha política se formule con parámetros aplicables a todo el sistema (recomendación 7). Con respecto a la recomendación 5, el UNFPA acoge con agrado la rendición de informes a los órganos legislativos sobre la gestión de las licencias de enfermedad y las medidas adoptadas para reducir el absentismo por dicho concepto, y se atendrá a las orientaciones de la Junta Ejecutiva.

I. Contratación del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Análisis comparativo y marco de referencia – panorama general (JIU/REP/2012/4)

37. El informe evaluó la eficiencia, transparencia e imparcialidad del proceso de contratación de personal, a la luz de los principios de representación geográfica

equitativa, equilibrio de género y paridad de los idiomas oficiales de trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Ofreció un análisis comparativo de los procesos de contratación en todo el sistema de las Naciones Unidas y señaló los puntos comunes, las diferencias y las buenas prácticas consignadas en las actuales políticas, reglas y procedimientos de contratación.

38. El UNFPA acoge con agrado las conclusiones del informe y apoya los 15 criterios y las cuatro recomendaciones formuladas para mejorar la eficiencia, transparencia e imparcialidad de los procesos de contratación en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y llegar a una mayor armonización de las prácticas de contratación. El UNFPA ya está trabajando para aplicar estos criterios en sus procesos de contratación y supervisión. Han comenzado los trabajos para la elaboración de un marco de gestión eficiente de recursos humanos, diseñado para asegurar la armonización de los procesos de contratación con las necesidades institucionales y la eficacia para atraer candidatos competentes con distintos perfiles (criterio 2); institucionalizar la planificación de la fuerza de trabajo (criterio 5); establecer listas de candidatos para funciones concretas y categorías de grupos ocupacionales (criterio 11); reducir la duración del proceso de contratación a 120 días (criterio 13); e incorporar la equitativa distribución geográfica del empleo del personal en la cultura institucional, los reglamentos y las prácticas de contratación (criterio 15).

39. En la contratación de personal el UNFPA cumple las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y los Reglamentos del personal y las resoluciones pertinentes de los órganos legislativos (criterio 1). El UNFPA sigue detallados procedimientos escritos de todos los pasos de la contratación (criterios 3 y 10); respeta los principios de delegación de autoridad y rendición de cuentas (criterio 4); y utiliza marcos de competencia en la contratación y ofrece capacitación a los funcionarios de recursos humanos, directores de contratación y miembros de los grupos de entrevistadores (criterios 6 y 7). El UNFPA se rige por procedimientos escritos relativos a vacantes, anuncios de vacantes y preselección de candidatos (criterio 8); utiliza requisitos mínimos armonizados de educación, experiencia profesional y conocimiento de idiomas para el personal profesional y general, en apoyo de la movilidad entre organizaciones y prácticas armonizadas (criterio 9); y utiliza el sistema de reclutamiento en línea para asegurar la transparencia, eficacia y eficiencia en la contratación (criterio 12). Supervisa de cerca los principios de representación geográfica del personal, paridad de idiomas oficiales y de trabajo y equilibrio de género. Cumple plenamente el requisito de paridad de los géneros (criterio 14): para diciembre de 2012, la fuerza laboral del UNFPA está integrada por 53% de mujeres y 47% de hombres. Además, en los puestos directivos superiores, dos puestos de subsecretario general, así como 45% de los puestos de administración superior (categoría D-2) están desempeñados por mujeres.

40. De las cuatro recomendaciones formuladas, tres atañen al UNFPA, la recomendación 1 está dirigida a la Junta Ejecutiva y las recomendaciones 2 y 5 están dirigidas al Director Ejecutivo. La organización está comprometida con la continua aplicación de todas las recomendaciones y ya cumple dos de ellas, concretamente, la presentación de informes regulares a la Junta Ejecutiva sobre autorización delegada para la contratación y el mecanismo afin de rendición de cuentas (recomendación 2), y la limitación del tiempo de publicación de los anuncios de vacantes a no más de 30 días (recomendación 3).

J. Modalidades de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/NOTE/2012/4)

41. 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. Se estableció la frecuencia con que se utilizaban distintos tipos de estas modalidades y el porcentaje de personal acogido a ellas, y se consideró si sería posible adaptar otras modalidades de trabajo flexible al sistema de las Naciones Unidas. Se señaló la existencia de discrepancias entre las distintas organizaciones en cuanto a la definición e interpretación de dichas modalidades; deficientes conocimiento y comprensión de los diversos tipos de modalidades de trabajo flexible por parte del personal; falta de apoyo de la administración a dichas modalidades; y otras cuestiones relativas al empleo de sistemas de registro horario del trabajo para supervisar las modalidades de trabajo flexible y gestionar el trabajo de los empleados acogidos a ellas en una organización basada en los resultados.

42. La única recomendación formulada que atañe al UNFPA está dirigida al Director Ejecutivo. El UNFPA está de acuerdo, en general, con las conclusiones de la nota de la DCI y apoya el principio que propugnan de que se debería poner fin a la falta de uniformidad en la aplicación de las modalidades de trabajo flexible en todo el sistema. Ahora bien, el argumento esgrimido en la nota a favor de adoptar políticas armonizadas en todo el sistema, que ofrezcan máxima flexibilidad dentro de unos parámetros y aspectos específicos muy amplios para la negociación entre los miembros individuales del personal y los supervisores, en lugar de ofrecer una orientación detallada en las políticas, pudiera presentar dificultades en la práctica. Las modalidades de trabajo flexible adoptadas en organizaciones del régimen común están adaptadas a sus diferentes modelos institucionales y modos de operación (aunque, justo es reconocer, con distintos resultados). La aplicación satisfactoria de modalidades sumamente flexibles exige sistemas de apoyo apropiados, como una sólida gestión del desempeño centrado en la obtención de resultados. En este aspecto, las organizaciones del régimen común están en distintas etapas de evolución.

43. Se podría alegar que la adopción de una política amplia para todo el sistema permitiría a las organizaciones, en la práctica, aprobar las modalidades de trabajo flexible con las que estuvieran de acuerdo y no las que considerasen poco prácticas. Ahora bien, existe el riesgo de un aumento de los conflictos de personal (aunque estas modalidades no se consideran ni un beneficio, ni un derecho) si una organización estima que determinados elementos de la política podrían no funcionar en su contexto y no los aprueba, pero la política del régimen común los permite. De establecerse una política para todo el sistema, también se podría esperar un aumento de las solicitudes de servicios de asesoría a las dependencias de recursos humanos. Tal vez, el establecimiento de un foro apropiado (por ejemplo, una comunidad de práctica) en el que distintas organizaciones pudieran intercambiar información sobre sus modalidades y buenas prácticas vigentes, problemas encontrados y medidas de mitigación, podría ser más útil.

K. Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/5)

44. El examen comparativo evaluó el uso de consultores individuales en el sistema de las Naciones Unidas mediante el análisis de las políticas y prácticas pertinentes. Si bien el examen se centró en el uso de consultores, también hizo un análisis más amplio de las modalidades contractuales de personal que no es de plantilla, y confirmó que en ocasiones se utilizaban indistintamente consultores y otras categorías de personal que no son de plantilla. El uso excesivo de contratos para no funcionarios y la falta de un criterio general para elegir entre modalidades contractuales de funcionarios y no funcionarios exponía a las organizaciones a riesgos en muchas esferas, entre ellas el menoscabo de su reputación, al no ser sus prácticas conformes con las mejores prácticas laborales internacionales. El informe halló que las políticas y prácticas sobre consultoría de las organizaciones eran muy diversas, y exhortó a que se prestara mayor atención en todo el sistema a armonizarlas, teniendo en cuenta los principios laborales y buenas prácticas internacionales. También subrayó la necesidad de una vigilancia y supervisión más efectivas de las secretarías de los Estados miembros sobre el uso de consultores individuales.

45. El informe incluyó 13 recomendaciones, de las cuales, 12 atañen al UNFPA. De ellas, 11 están dirigidas al Director Ejecutivo (recomendaciones 1 a 11); y una está destinada a la consideración de la Junta Ejecutiva (recomendación 12). El UNFPA está de acuerdo con muchos de los resultados y las conclusiones del informe. El UNFPA considerará las sugerencias y recomendaciones del examen en curso de sus políticas de recursos humanos para consultorías y procesos institucionales afines, a la luz de su aplicabilidad y pertinencia a la organización.

L. Sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/8)

46. El examen tuvo por objeto ayudar a las organizaciones a mejorar sus sistemas de planificación de los recursos institucionales y encontrar oportunidades de compartir, armonizar y estandarizar las operaciones de planificación de dichos recursos para aumentar al máximo las sinergias en todo el sistema de las Naciones Unidas. El examen reveló que en la mayoría de las organizaciones los sistemas de planificación de los recursos institucionales estaban muy personalizados (lo que afectaba negativamente su facilidad de uso y accesibilidad). Su ejecución solía exceder los plazos y presupuestos establecidos, y los beneficios, economías y supresión de gastos relacionados con la planificación de los recursos institucionales no se medían cuantitativamente. Además, cada organización medía los costos de la planificación de los recursos institucionales de manera diferente, lo que dificultaba la evaluación del costo total de ejecución de los sistemas de planificación de los recursos institucionales y daba a los proveedores un poder de negociación desproporcionado en el mercado de planificación de estos recursos.

47. El examen sugirió que las organizaciones deberían reconfigurar sus procesos institucionales y limitar la personalización de los sistemas de planificación de los recursos institucionales, aprovechando la oportunidad de las actualizaciones para

examinar dichos procesos. También deberían elaborar un plan de costos realista que incluyera el costo total de la ejecución del sistema de planificación de los recursos institucionales y los imprevistos. Los trabajos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión para armonizar los procesos institucionales en todo el sistema de las Naciones Unidas deberían acelerarse y el Comité debería establecer un equipo de tareas encargado de buscar en todo el sistema oportunidades de colaboración en la planificación de los recursos institucionales. Dadas las importantes inversiones que los proyectos de planificación de recursos institucionales representan para las organizaciones, los órganos rectores deberían ejercer su función de supervisión y vigilancia sobre sus respectivos proyectos de manera continua, entre otras cosas en lo que respecta a su aplicación, política de mantenimiento y crecimiento, eficacia en función de los costos y logro de sus objetivos generales.

48. De las cuatro recomendaciones formuladas, tres atañen directamente al UNFPA: dos están dirigidas al Director Ejecutivo (recomendaciones 1 y 3), y una a la Junta Ejecutiva (recomendación 2).

49. Con respecto a la capacitación de los miembros del personal y la asignación de recursos suficientes para las necesidades de capacitación, el UNFPA ofrece capacitación en línea a todo el personal; los cursos básicos son obligatorios para la planificación de recursos institucionales (recomendación 1). El UNFPA coincide en que los órganos rectores ejerzan su función de supervisión y vigilancia con respecto a los proyectos de planificación de recursos institucionales (recomendación 2). En cuanto a la recomendación 3, el UNFPA supervisa con carácter regular la aplicación de sus proyectos relacionados con la planificación de los recursos institucionales a lo largo de su ciclo de vida; los resultados se comunican periódicamente a las juntas de proyectos individuales o a través de ellas. En general, la gestión es responsabilidad del grupo de patrocinadores ejecutivos, los directores de la TIC de los socios y la junta de control del cambio.

M. Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones (JIU/REP/2012/9)

50. En el examen realizado en todo el sistema se consideró si la aplicación actual y la posible aplicación futura de la opción de pago de una suma fija en lugar de determinadas prestaciones se traducía en un ahorro de los gastos generales y proporcionaba mayor flexibilidad al personal, sin tener consecuencias financieras importantes. Se llegó a la conclusión de que era necesario armonizar los procedimientos actuales de pago de sumas fijas y establecer criterios y normas de procedimiento aceptables y coherentes, en particular para asegurar la equidad en el trato que se da al personal que trabajaba en las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente a los funcionarios que se encuentran en el mismo lugar de destino.

51. El examen se centró en el uso de la opción de sumas fijas en dos esferas principales: los viajes al país de origen y otros viajes en ejercicio de derechos y el envío de efectos personales, además de examinar el pago de dietas durante viajes oficiales, ya que esta prestación se concede por adelantado en lugar de reembolsar los gastos reales incurridos, y por tanto, puede considerarse una suma fija. Se llegó a la conclusión de que algunas organizaciones no cumplían estrictamente lo estipulado en la asignación de dietas; por ejemplo, en casos en los que se

proporcionaba alojamiento, la prestación se reducía en un 50%, en lugar del porcentaje aplicable. En otros, se requerían comprobantes de pago del alojamiento, lo que es contrario al principio de la suma fija.

52. El informe contenía cinco recomendaciones, cuatro de las cuales atañen al UNFPA: dos están dirigidas al Director Ejecutivo (recomendaciones 2 y 5), y dos a la Junta Ejecutiva (recomendaciones 1 y 3).

53. El UNFPA cumple plenamente las disposiciones sobre dietas de la Comisión de Administración Pública Internacional, que prevén la reducción correspondiente comidas y gastos imprevistos cuando se facilita alojamiento (recomendación 2); la organización abona a los funcionarios una suma fija para sufragar los gastos relacionados con el viaje, incluido el costo del pasaje de avión cuando un funcionario y los familiares a su cargo viajan en uso de la licencia para visitar su país de origen (recomendación 5). El UNFPA apoya las recomendaciones 1 (declaración del uso de la opción de una suma fija para la licencia de viaje) y 3 (suspensión de la dieta adicional) y considera que la cuestión se tratará en estrecha consulta con la Junta Ejecutiva.

N. Financiación de operaciones humanitarias por el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/11)

54. El informe abarcó la totalidad de los mecanismos y fuentes de financiación de las operaciones humanitarias en el sistema de las Naciones Unidas. Si bien varias iniciativas de reforma y nuevos mecanismos han conducido a mejoras, el examen señaló varias carencias y duplicaciones, derivadas principalmente de la mezcla de financiación para el desarrollo y humanitaria y la demarcación, poco clara, entre la asistencia humanitaria y el uso de activos militares para la protección de la población civil. Las principales recomendaciones del informe se dirigían a proporcionar un marco de gobernanza integral con el que planificar más estratégicamente la financiación de las operaciones humanitarias entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y vincular mejor la financiación a corto plazo y a más largo plazo, lo que permitiría una mayor eficiencia y rendición de cuentas de la financiación humanitaria para la respuesta de emergencia y la transición a una recuperación temprana y a la reconstrucción.

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

prestar asistencia a los países afectados por desastres a fin de que elaboren planes nacionales de seguros ante desastres.

56. De las cinco recomendaciones que atañen al UNFPA, una está dirigida a la Junta Ejecutiva (recomendación 3), y cuatro al Director Ejecutivo (recomendaciones 1, 5, 7 y 8).

57. El UNFPA está de acuerdo en que se debería elaborar un proceso de llamamientos unificados como instrumento destinado a generar un marco de planificación de financiación estratégica para atender a todos los requerimientos de recursos, y permitir a todas las entidades que trabajan en la esfera humanitaria participar en la evaluación de las necesidades basadas en pruebas comúnmente convenidas (recomendación 1). El UNFPA también apoya la formulación de directrices sobre el establecimiento, la reposición y la prestación, en todo el sistema, de fondos y reservas de emergencia y recuperación de organismos específicos para prestar asistencia rápida y oportuna y reducir el tiempo transcurrido entre el compromiso y la movilización de los fondos necesarios (recomendación 5). El UNFPA también está de acuerdo en la conveniencia de elaborar, en los países, carteras de bases de datos sobre proyectos humanitarios armonizados (recomendación 7). El UNFPA apoya el establecimiento de una dependencia de gestión conjunta a nivel de país, encargada de asegurar la gestión y armonización eficaz en función del costo, responsable y sistemática de procesos, formatos y metodologías de presentación de datos sobre proyectos humanitarios y de desarrollo afines; ahora bien, el UNFPA está consciente de la limitación de recursos presupuestarios (recomendación 8). La ubicación más apropiada de esta estructura sería la secretaria de los equipos de las Naciones Unidas en el país, bajo la supervisión directa del Coordinador residente o el Coordinador humanitario a cargo de supervisar y evaluar proyectos humanitarios.

O. Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/12)

58. 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 reconciliar: a) los planes estratégicos institucionales que responden a las particularidades del mandato de cada organización y tienen una visión a más corto plazo; y b) los marcos estratégicos sistémicos de alto nivel y dedicados a temas concretos que responden a mandatos amplios, prolongados y generales, como los relativos a la igualdad entre los géneros, los derechos humanos, la asistencia humanitaria, la salud, el medio ambiente, el desarrollo sostenible, y la consolidación y el mantenimiento de la paz.

59. El informe recomendó que los jefes ejecutivos y los Estados miembros adoptasen medidas para: a) fomentar la coherencia y las sinergias en sus actividades y evitar el solapamiento y la duplicación de los servicios que prestan a los Estados miembros a través de marcos de planificación estratégica a nivel de todo el sistema; b) asegurar la consecución de los objetivos a largo plazo y los mandatos básicos de las entidades del sistema de las Naciones Unidas dimanantes del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, según lo dispuesto en la resolución 60/1 de la

Asamblea General, así como los derivados de las conferencias mundiales; y c) elaborar marcos de ese tipo por tema y por sector, que sirvieran para regular la cooperación y coordinación intersectoriales con miras a alcanzar los objetivos de las actividades operacionales para el desarrollo formulados en el proceso de revisión cuatrienal amplia de la política relativas a estas actividades y los Objetivos de Desarrollo del Milenio y que los sucederán.

60. El informe recomendó también reforzar la red de planificación estratégica de las Naciones Unidas; establecer un proceso examen entre pares, bajo el auspicio de la Junta de los Jefes Ejecutivos, para formular metodologías y prácticas institucionales comunes entre las organizaciones; armonizar la terminología; fortalecer la gestión basada en los resultados; mejorar los instrumentos de seguimiento, evaluación y presentación de informes; armonizar las modalidades de los ciclos de planificación combinados con una visión coherente a nivel de todo el sistema; y fomentar la capacidad sustantiva y administrativa interna de las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales.

61. De las cinco recomendaciones formuladas, cuatro incumben al UNFPA: dos están dirigidas al Director Ejecutivo (recomendaciones 1 y 3); y dos, a la Junta Ejecutiva para su consideración (recomendaciones 4 y 5).

62. El UNFPA acoge con agrado el examen. No obstante, señala que las conclusiones se centran, principalmente, en el tipo de actividades que lleva a cabo la Secretaría de las Naciones Unidas. Ofrecen pocas referencias con respecto a las actividades de desarrollo de los fondos y programas de las Naciones Unidas, así como los problemas propios del trabajo del UNFPA en particular. Por ejemplo, la importancia de las prioridades nacionales y la elaboración del programa del país, con arreglo a los ciclos de planificación nacional, y las dificultades que ello plantea para los ciclos de planificación estratégica apenas se mencionan. El análisis tampoco se detiene en las dificultades inherentes a los planes estratégicos impulsados por las empresas y los programas de país impulsados por intereses nacionales. También se echa de menos un análisis de las dificultades vinculadas a la financiación voluntaria. Como resultado, las conclusiones y recomendaciones del examen están más dirigidas hacia un proceso de planificación regular, normativo, y son de escaso valor para el UNFPA.

Estado de la aplicación por el UNFPA de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección formuladas en 2010-2011

63. De conformidad con la resolución 60/258 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se pedía a la Dependencia que siguiera mejorando el diálogo con las organizaciones participantes y reforzara así la aplicación de sus recomendaciones, la DCI solicitó información sobre el seguimiento de las recomendaciones formuladas en 2009 y 2010. Los anexos 3 y 4 del presente documento contienen información actualizada sobre el estado de aplicación de esas recomendaciones.

64. De las 49 recomendaciones formuladas por la Dependencia en 2011 que incumben al UNFPA y que este ha aceptado, se habían aplicado 44 (90%) para finales de 2012. De las 51 recomendaciones pertinentes formuladas en 2010, 48 (94%) se habían aplicado para finales de 2012. Por otra parte, como se indica en los anexos 2 y 3, algunas recomendaciones formuladas en 2011 y 2010, después de

efectuar un examen en diciembre de 2012, se consideró que no eran pertinentes al UNFPA debido a la estructura orgánica o a la modalidad de las operaciones actuales del Fondo y, por tanto, se consignaron como tales. En el sistema de seguimiento de la DCI en la web, accesible a todos los Estados Miembros, se pueden obtener datos adicionales.

65. El UNFPA tiene el firme propósito de hacer un seguimiento de la aplicación de las recomendaciones restantes que incumben al Fondo y de continuar contribuyendo a las diversas iniciativas de la Dependencia Común de Inspección en el futuro.

Anexo 1

Resumen de informes y notas publicados por la DCI en 2012 e informes arrastrados de años anteriores*

<i>Signatura del informe</i>	<i>Título del informe</i>	<i>Número de recomendaciones</i>	<i>Recomendaciones que incumben al UNFPA</i>	<i>Recomendaciones dirigidas a la Junta Ejecutiva</i>
JIU/REP/2009/9	La función de los representantes especiales del Secretario General y de los coordinadores residentes: un marco de referencia para la coherencia y la integración en el sistema de las Naciones Unidas	1	1	1
JIU/REP/2010/8	Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	10	4	1
JIU/NOTE/2011/1	Reformas del régimen de adquisiciones en el sistema de las Naciones Unidas	18	16	0
JIU/REP/2011/4	El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: estado de la aplicación	15	12	4
JIU/REP/2011/7	La función de la investigación en el sistema de las Naciones Unidas	8	7	2
JIU/REP/2011/9	Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	11	10	1
JIU/REP/2011/10	Las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas	6	4	0
JIU/REP/2012/2	Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	7	6	1
JIU/REP/2012/4	Contratación del personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4	3	1
JIU/NOTE/2012/4	Modalidades de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	5	1	0
JIU/REP/2012/5	Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas	13	12	1
JIU/REP/2012/8	Sistemas de planificación de los recursos institucionales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4	3	1
JIU/REP/2012/9	Pago de sumas fijas en lugar de prestaciones	5	4	2
JIU/REP/2012/11	Financiación de operaciones humanitarias por el sistema de las Naciones Unidas	8	5	1
JIU/REP/2012/12	Planificación estratégica en el sistema de las Naciones Unidas	5	4	2
Total de recomendaciones correspondientes a 2012		120	92	18

* **Informes de la DCI publicados en 2012, pero que no incumben al UNFPA:**

JIU/REP/2012/1: Examen de la gestión y administración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo.

JIU/REP/2012/3: Evaluación de ONU-Océanos.

JIU/REP/2012/6: Examen de la gestión y administración de la Organización Mundial de la Salud, Parte I.

JIU/REP/2012/7: Examen de la descentralización en la Organización Mundial de la Salud, Parte II.

Informe de la DCI para información del UNFPA:

JIU/REP/2012/10: Las relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados de las Naciones Unidas y el régimen común.

Anexo 2

Estado de aplicación de las recomendaciones de la DCI formuladas en 2011*

<i>Signatura del informe</i>	<i>Título del informe</i>	<i>Número de recomendaciones</i>	<i>Recomendaciones que incumben al UNFPA</i>	<i>Aplicadas o en curso</i>	<i>Parcialmente aplicadas</i>
JIU/REP/2011/1	El servicio médico en el sistema de las Naciones Unidas	7	0**	0	0
JIU/NOTE/2011/1	Reforma del régimen de adquisiciones en el sistema de las Naciones Unidas	18	16	16	0
JIU/REP/2011/3	Cooperación Sur-Sur y triangular en el sistema de las Naciones Unidas	12	1**	0	1
JIU/REP/2011/4	El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	15	8**	8	4
JIU/REP/2011/5	Marcos de rendición de cuentas en las Naciones Unidas	7	5		
JIU/REP/2011/6	Continuidad de las operaciones en el sistema de las Naciones Unidas	9	7		
JIU/REP/2011/7	La función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas	8	7	7	0
JIU/REP/2011/9	Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	11	10	10	0
JIU/REP/2011/10	Las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas	6	4	3	0
Total de recomendaciones correspondientes a 2011		93	49	44	5

*** Informes de la DCI que incumben al UNFPA, arrastrados de 2011 y publicados en 2012:**

JIU/REP/2011/10: Las relaciones entre el personal y la administración en las Naciones Unidas.

JIU/REP/2011/9: Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

JIU/REP/2011/7: La función de la investigación en el sistema de las Naciones Unidas.

JIU/REP/2011/4: El multilingüismo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: estado de aplicación.

Informes de la DCI publicados en 2011, pero que no incumben al UNFPA:

JIU/REP/2011/11: Evaluación del alcance, la eficacia y el enfoque de las actividades de la Naciones Unidas relativas a las minas.

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.

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

** El número de recomendaciones consignadas aquí se revisó después del examen de los progresos realizados en la aplicación a diciembre de 2012 (para más detalles se puede consultar el sistema de vigilancia de la DCI en la web).

Anexo 3

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

<i>Signatura del informe</i>	<i>Título del informe</i>	<i>Número total de recomendaciones</i>	<i>Recomendaciones que incumben al UNFPA</i>	<i>Recomendaciones aplicadas o en curso</i>	<i>Parcialmente aplicadas</i>
JIU/REP/2010/1	Perfil ambiental de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	12	3**	3	0
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	Le ética en el sistema de las Naciones Unidas	17	9**	7	2
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	14	14	0
JIU/REP/2010/6	Preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS) (IPSAS)	3	3	3	0
JIU/REP/2010/7	Normas y procedimientos para la administración de fondos fiduciarios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	13	9	9	0
JIU/REP/2010/8	Movilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral del personal de las organizaciones de las Naciones Unidas	10	4	3	1
Total de recomendaciones correspondientes a 2010		85	51	48	3

* **Informes de la DCI publicados en 2010, pero que no incumben al UNFPA:**

JIU/REP/2010/9: Asociaciones de 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 (UNODC).

** El número de recomendaciones consignadas aquí se revisó después del examen de los progresos realizados en la aplicación a diciembre de 2012 (para más detalles se puede consultar el sistema de vigilancia de la DCI en la web).