

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Segundo período de sesiones ordinario  
de la Junta Ejecutiva**

**Roma, 16-18 de mayo de 2001**

## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN (DCI)

Tema 8 del programa

*Para examen*



Distribución: GENERAL  
**WFP/EB.2/2001/8**  
6 abril 2001  
ORIGINAL: INGLÉS

## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN (DCI) DE IMPORTANCIA PARA LA LABOR DEL PMA

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA ([http://www.wfp.org/eb\\_public/EB\\_Home.html](http://www.wfp.org/eb_public/EB_Home.html)).

# Nota para la Junta Ejecutiva

**El presente documento se remite a la Junta Ejecutiva para su examen.**

La Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse a los funcionarios del PMA encargados de la coordinación del documento, que se indican a continuación, a ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Secretario de la Junta Ejecutiva y Jefe del Servicio de Asuntos entre Organismos (REC):	Sr. T. Yanga	tel.: 066513-2603
-----------------------------------------------------------------------------------------	--------------	-------------------

Oficial de Asuntos entre Organismos, RECI:	Sra. M. Catena	tel.: 066513-2367
--------------------------------------------	----------------	-------------------

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, diríjase a la Supervisora de la Dependencia de Servicios de Reuniones y Distribución (tel.: 066513-2328).



## Proyecto de decisión

Se invita a la Junta a que tome nota de los informes, en especial de aquellos que contienen recomendaciones pertinentes al PMA. Se le invita, asimismo, a que tome nota de las respuestas del PMA, incluidas las medidas de seguimiento que han de adoptarse, y que inste a la Secretaría a continuar el diálogo con la DCI para reforzar el sistema de seguimiento actual.

### ANTECEDENTES

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) fue creada en virtud de la resolución 2150 (XXI) de 1966 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Está compuesta por 11 inspectores que gozan de amplios poderes de investigación en todos los asuntos relativos a la eficacia de los servicios y la utilización apropiada de los fondos del sistema de las Naciones Unidas. Evalúa si las actividades de las "organizaciones participantes" se realizan de la manera más económica posible, y asegura que se haga una utilización óptima de los recursos disponibles para ellas.
2. Las organizaciones participantes en la DCI son las Naciones Unidas, sus órganos afiliados y 14 organismos especializados que aceptan el Estatuto de la DCI. También el PMA es una de estas organizaciones, en virtud de su doble parentesco con las Naciones Unidas y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Los informes de la Dependencia se remiten a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes quienes, a su vez, los transmiten a los respectivos órganos legislativos de sus organizaciones.
3. En su decisión 1998/EB.A/7, la Junta Ejecutiva recomendaba a la Mesa que examinara los futuros informes de la DCI y le presentara sus observaciones para que las estudiase.
4. En su 54º período de sesiones de 1999, la Asamblea General aprobó una resolución haciendo suyo el sistema de seguimiento de los informes y las recomendaciones de la DCI. La resolución pide, entre otras cosas, que los órganos rectores de las organizaciones participantes examinen con mayor atención las recomendaciones y garanticen la creación de un sistema de seguimiento. La Secretaría presentó en el segundo período de sesiones ordinario de 2000 de la Junta Ejecutiva una propuesta de resolución.
5. En su decisión 2000/EB.2/18, la Junta tomaba nota de la información sobre el seguimiento requerido por la DCI e instaba a la Secretaría y la Dependencia a que siguieran dialogando con miras a elaborar un sistema de seguimiento de las recomendaciones de la DCI. *A este respecto, la misión de la DCI al PMA de mayo de 2000 permitió un provechoso intercambio de opiniones y reforzó el diálogo solicitado por la Junta Ejecutiva.*
6. Actualmente la Secretaría de la DCI y la del PMA celebran intensas consultas para mejorar el manejo de los informes de la DCI por parte del PMA.



7. Entretanto, la Secretaría —de conformidad con lo aprobado en la decisión 2000/EB.2/18 de la Junta Ejecutiva— ha de facilitar a la Mesa, para su envío a la Junta Ejecutiva, un conjunto de respuestas a las recomendaciones de los informes de la DCI publicados en 2000 y pertinentes al mandato y las actividades del Programa Mundial de Alimentos, incluidas las medidas de seguimiento que han de adoptarse.
8. En el año 2000, la DCI publicó nueve informes (véase la lista adjunta). Cuatro de ellos son pertinentes al PMA, a saber:
  - a) El empleo de consultores en las Naciones Unidas (JIU/REP/2000/2).
  - b) Servicios comunes del sistema de las Naciones Unidas (Parte II: estudios de casos — CICE, SMC, SCE, SVD, SCC) (JIU/REP/2000/5).
  - c) Los jóvenes profesionales en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: contratación, gestión y retención. (JIU/REP/2000/7).
  - d) El fortalecimiento de la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2000/9).
9. En el caso en que un miembro de la Junta necesite más información, puede conseguir una copia de los nueve informes de la DCI.
10. En el Anexo figuran las observaciones a los cuatro informes publicados por la DCI en 2000 que se consideran pertinentes al PMA, junto con un resumen de las conclusiones y recomendaciones, así como pequeñas síntesis de los otros cinco informes de la DCI, acompañadas de breves observaciones.



## ANEXO

<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>
--------------------------------------------------------------

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
<p><b>JIU/REP/2000/2</b></p> <p><b>El empleo de consultores en las Naciones Unidas</b></p> <p>Examinar y aplicar las directrices establecidas por la Asamblea General de las Naciones Unidas para el empleo de consultores por la Organización.</p>	<p><u>Recomendación 1:</u> A fin de garantizar el estricto cumplimiento del reglamento, las normas y las resoluciones de la Asamblea General existentes sobre el empleo de consultores y, en particular, para que los jefes de los departamentos y oficinas puedan cumplir sus obligaciones, el Secretario General debería dar instrucciones para que:</p>	<p>La mayoría de las 10 recomendaciones de la DCI cuentan con el amplio respaldo del PMA, pero no requieren ninguna acción específica. Nueve de ellas son particularmente pertinentes al PMA:</p> <p>Se hace notar que el tema del informe de la DCI no trata de las políticas del PMA en materia de consultores, pero aborda cuestiones planteadas en relación con la Secretaría de las Naciones Unidas. Además, mientras buscaban las prácticas más idóneas, los inspectores realizaron entrevistas con la FAO y la UNESCO, seguramente debido a las semejanzas en cuanto a los mecanismos presupuestarios y los métodos de distribución geográfica.</p> <p>El empleo de consultores en el PMA combina la necesidad de contar con expertos que faciliten asesoramiento y conocimientos técnicos especiales, de los que no se dispone internamente, o de subvenir a funciones del personal, la mayoría de las veces en operaciones de urgencia, cuando con los recursos de personal interno no se puede hacer frente, en plazos breves, al volumen de trabajo exigido.</p> <p>Consciente de las preocupaciones de la Asamblea General y de las observaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP), la Junta de Auditores y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), el PMA estimó indispensable publicar una Directiva sobre la gestión de consultorías (HR/2000/001— disponible en WFPgo). Esta Directiva instruye a los administradores encargados de las contrataciones acerca del empleo adecuado de las asesorías, establece claramente las responsabilidades de las diferentes partes interesadas, define las categorías funcionales y los honorarios correspondientes, y resume las descripciones de las políticas y prácticas administrativas que rigen este tipo de contratación.</p>



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
		<p>Cabe observar que, de conformidad con Manual del PMA, los consultores tienen la condición jurídica de miembros del personal para algunos privilegios. Están exonerados de cumplir con la legislación fiscal de los gobiernos nacionales y se les entrega un <i>Laissez-passer</i> por motivos de seguridad/inmunidad (cuando se les contrata por 3 meses o más tiempo). Desde luego, la duración de los contratos no supera los 11 meses.</p>
	<p>a) Se acelere la preparación del inventario de conocimientos especializados y se ponga a disposición de los directores de programas la base unificada de datos (párrs. 43 y 44).</p>	<p>a) La Subdirección de Planificación de las Perspectivas de Carrera y Capacitación (HRC) ha preparado un sistema automatizado de inventario de conocimientos especializados que el personal del PMA está compilando en estos momentos.</p>
	<p>b) Tan pronto como ello sea financieramente posible, se elabore un sistema de información electrónica sobre todos los programas sustantivos de las Naciones Unidas y se facilite la información correspondiente a los directores de programas (párrs. 45 a 48).</p>	<p>b) El procedimiento de contratación de consultores exige que la subdirección de contratación obtenga la aprobación de las direcciones orgánicas para garantizar la calidad del consultor contratado y advertir en el caso se determine una duplicación de trabajos o actividades. Además, en lo que respecta a las necesidades de las operaciones de urgencia, la Dirección de Recursos Humanos (HR) y el Departamento de Operaciones (OD) han establecido una política y un procedimiento para el Equipo de Intervención en situaciones de urgencia con objeto de asignar un personal mínimo en el plazo de 24 horas a las operaciones de urgencia, y de esta manera limitar la necesidad de contratación de servicios de consultores y garantizar los conocimientos especializados internos durante el período de establecimiento.</p>
	<p>c) Hasta que ello suceda, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examine todas las solicitudes de servicios de consultores para determinar si se dispone internamente de los conocimientos especializados necesarios y asesorar a los jefes de los departamentos y oficinas en consecuencia. Al mismo tiempo, la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (OPPP) debería examinar todas las solicitudes de servicios de consultores y asesorar a los jefes de los departamentos y oficinas en los casos en que determine que hay</p>	<p>c) Véase el apartado b).</p>



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
	<p>duplicación de los trabajos o las actividades que ya han llevado a cabo, están realizando o han de realizar otros departamentos, personas u oficinas de la Secretaría (párrs. 49 y 50).</p> <p><u>Recomendación 2:</u> El Secretario General debería incluir en la introducción del proyecto de presupuesto por programas un resumen de las tendencias en el nivel de recursos solicitados para consultores y expertos en comparación con el nivel de los recursos solicitados con tal fin en bienios anteriores (párr. 51).</p> <p><u>Recomendación 4:</u> El Secretario General debería establecer procedimientos operacionales claros sobre la forma de encarar la cuestión de los gastos de viaje de los consultores a fin de no perturbar el equilibrio geográfico en la adjudicación de contratos. Entre otras cosas, podría considerar si los gastos de viaje de los consultores deberían presupuestarse en una subpartida separada de las consignaciones para servicios de consultores o si, en definitiva, debería incluirse en el presupuesto general de viajes de una dependencia orgánica determinada (párr. 71).</p> <p><u>Recomendación 5:</u> El Secretario General debería estudiar distintas metodologías para lograr el equilibrio geográfico en el empleo de consultores e informar sobre opciones viables que permitieran a los Estados Miembros elegir, con conocimiento de causa, entre distintos sistemas (párrs. 79 a 81).</p> <p><u>Recomendación 8:</u> El Secretario General debería asegurarse de que se facilitase oportunamente a las misiones permanentes de los Estados Miembros información sobre los servicios de consultores que se prevé que se necesitarán (párrs. 84 y 85).</p>	<p>El PMA prepara un informe completo para el personal ejecutivo sobre el número y los honorarios de los consultores contratados en cada año civil. El informe se prepara todos los años.</p> <p>En la directiva de HR sobre la gestión de consultorías, publicada en abril de 2000, se establecen procedimientos operacionales claros sobre cómo encarar la cuestión de los gastos de viajes. El PMA no ha observado que este factor haya tenido consecuencias que perturbaran el equilibrio geográfico. Además, la fuente de financiación para el componente de viaje de los consultores está incluida en la asignación general para servicios de consultores de cada dependencia de contratación.</p> <p>En el Informe sobre la contratación de consultores del año pasado no se examinó la tendencia de la distribución geográfica de las contrataciones, pero tal examen se llevará a cabo en el informe de 2000.</p> <p>Como se mencionó anteriormente, la mayoría de los servicios de consultores empleados por el PMA son objeto de contratos a corto plazo autorizados para dotar de personal a las operaciones de urgencia; por consiguiente, sería difícil informar oportunamente a las misiones permanentes y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de contratación inmediatas. Sin embargo, las solicitudes remitidas por las misiones permanentes de candidatos interesados en participar en las operaciones se remiten siempre al jefe de contrataciones encargado de dotar de personal a la operación.</p>



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
<p><b>JIU/REP/2000/5</b></p> <p><b>Servicios comunes del sistema de las Naciones Unidas (Parte II: estudios de casos—CICE, SMC, SCE, SVD, SCC)</b></p> <p>El objetivo de esta Parte II es identificar las virtudes y limitaciones fundamentales de los cinco servicios comunes existentes (Centro Internacional de Cálculos Electrónicos – (CICE), Servicio Médico Común (JMS), Sección de Capacitación y Exámenes (TES), Servicio de Valija Diplomática (DPS) y Servicio Común de Compras (JPS)) y extraer enseñanzas que puedan aplicarse al aumento de la participación en los servicios de apoyo recomendado en la Parte I como parte del “Plan de acción para los servicios comunes de Ginebra: 2000-2010”.</p>	<p><u>Recomendación 9:</u> Debería ampliarse el informe anual del Secretario General sobre los consultores contratados el año precedente. Además de presentarse los datos sobre consultores desglosados por nacionalidad, como se hace actualmente, deberían desglosarse los datos por países en desarrollo y otros países, y/o por grupos regionales. También deberían presentarse por separado los datos sobre los servicios de consultores y de expertos (participantes en reuniones consultivas), con un desglose por nacionalidad y fuente de financiación (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios) (párr. 105).</p> <p><u>Recomendación 1:</u> Centro Internacional de Cálculos Electrónicos (CICE)</p> <p>a) Debido a la misión cada vez más importante del Centro en la prestación de servicios de tecnología de la información del régimen común, y a fin de facilitar los vínculos dentro del sistema, el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) debería estudiar la posibilidad de crear una asociación más estrecha entre el CICE y el Comité de Coordinación de los Sistemas de Información (CCSI), en particular puesto que los miembros del comité administrativo del CICE y del CCSI son prácticamente los mismos administradores de sistemas de información; los dos órganos podrían convertirse en dos</p>	<p>La recomendación de ampliar y dividir el informe anual sobre los consultores contratados el año precedente, y de desglosar los datos por países en desarrollo y otros países y/o grupos regionales, además de por nacionalidades, se tendrá en cuenta en la preparación del informe de 2000.</p> <p>El PMA apoya la idea de los servicios comunes para las actividades relacionadas con la TI. El PMA recientemente ha subcontratado los servicios del CICE para la administración del entorno de producción del SAP. Aunque en este caso ha dado buenos resultados, la subcontratación externa no es la respuesta a todas las situaciones de dotación de personal de TI. Concretamente, en los casos en que se necesiten los conocimientos específicos de la organización, la ejecución de estas actividades debe delegarse en los miembros del personal de la organización.</p> <p>a) Las funciones de los Comités de Gestión del CICE y el CCSI deben definirse completamente para determinar el modo en que el CICE y el CCSI pueden transformarse en un solo comité. Definitivamente, existen esferas de superposición que pueden racionalizarse.</p>





<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>
--------------------------------------------------------------

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
	<p>subcomités de un único comité del CAC para las tecnologías y los sistemas de información.</p> <p>b) A los fines de la transparencia y del mejoramiento permanente de los servicios, cada representante del comité administrativo del CICE debería comunicar a sus colegas durante los períodos de sesiones del Comité los motivos (calidad del servicio, eficiencia, tarifas, etc.) por los que sus respectivas organizaciones (cuando proceda) prefieren abstenerse de utilizar los servicios del CICE u obtener los servicios utilizando fuentes internas o comerciales. El intercambio de información de ese tipo debería ser un tema ordinario de los programas de los períodos de sesiones del comité, y los motivos que regularmente se expongan deberían permitir al Centro modificar sus operaciones de manera apropiada y conveniente para ganar la confianza de todos sus miembros.</p> <p>c) El comité administrativo del CICE debería encargar periódicamente a auditores técnicos independientes la realización de estudios comparativos de la calidad, la eficiencia y los costos por unidad entre los servicios prestados por el Centro y los prestados internamente por las organizaciones participantes del CICE.</p> <p>d) El comité administrativo debería establecer una política de intercambios y préstamos del personal entre el Centro y sus organizaciones participantes para, entre otras cosas, reducir las limitaciones de personal del Centro y fortalecer las sinergias y la comunicación entre el centro y los servicios de tecnología de la información de sus organizaciones participantes</p>	<p>b) Para ser la primera opción que ha de tenerse en cuenta para los servicios de TI, el CICE debe definir completamente su gama de servicios y garantizar su fiabilidad y eficacia en función de los costos. El tema del programa fijado permitirá dar el primer paso para hacer que el CICE responda plenamente a las necesidades de las organizaciones.</p> <p>c) Avalada.</p> <p>d) Avalada en cuanto puede tener en cuenta las limitaciones de personal en el PMA.</p>



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
<p><b>JIU/REP/2000/7</b></p> <p><b>Los jóvenes profesionales en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: contratación, gestión y retención</b></p> <p>Comparar y analizar las políticas y prácticas de contratación, gestión y retención de los jóvenes funcionarios en el sistema de las Naciones</p>	<p>e) Las organizaciones participantes del CICE deberían estudiar seriamente la viabilidad y los beneficios a largo plazo de hacer un mayor hincapié en sus funciones estratégicas de gestión de la tecnología de la información y, al mismo tiempo, reforzar el aprovechamiento conjunto dentro del CICE del personal y las funciones de explotación de la tecnología de la información, así como la búsqueda de soluciones comunes a los nuevos problemas que plantea la tecnología de la información.</p> <p>f) Los miembros del CICE que se proponen reducir su utilización de los servicios prestados por el Centro, o que han comunicado su intención de retirarse, deberían examinar sus decisiones a la luz de las directivas legislativas sobre los servicios comunes, en particular, la resolución 54/255 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 4 de mayo de 2000, en la que la Asamblea, entre otras cosas, alentó al Secretario General y a la CAC a adoptar “medidas concretas para mejorar los servicios comunes” e invitó a los órganos legislativos de otras organizaciones a que adoptaran medidas análogas.</p> <p><b>Recomendación 1:</b> Las secretarías deberían ocuparse especialmente de rebajar la edad de contratación en todos los puestos del cuadro orgánico y en particular para las categorías de P-1 a P-3. Por su parte, la Secretaría de las Naciones Unidas tal vez desee considerar si es adecuado el límite de edad que actualmente se impone a los candidatos de los CCN (Concursos de Contratación a nivel</p>	<p>e) El PMA apoya esta iniciativa.</p> <p>f) Mientras que el PMA sigue ampliando sus relaciones con el CICE, es importante que el CICE continúe siendo competitivo y selectivo en los servicios que ofrece. La gama de actividades de TI es sumamente amplia y cambiante y ninguna organización de las Naciones Unidas puede pretender ofrecer todos los servicios a todas las organizaciones. El CICE debe definir los servicios para cuya prestación está preparado y garantizar la fiabilidad, eficacia y rentabilidad de tales servicios. Esto permitirá que las organizaciones miembros cumplan la resolución de manera segura y eficaz en función de los costos.</p> <p>La Oficina de Enlace del PMA en Ginebra utiliza los servicios de valija diplomática y, a veces, los servicios médicos de la ONUG.</p>
	<p>La mayoría de las 10 recomendaciones de la DCI cuentan con el amplio respaldo del PMA. Ocho de ellas son particularmente pertinentes al PMA:</p> <p>El PMA todavía no ha considerado específicamente la cuestión del límite de edad de los nuevos contratados. Sin embargo, cuando se actualizan las listas de los candidatos idóneos, las listas de registro de candidatos tienen en cuenta oficiosamente la edad y el número de años de experiencia de los candidatos que figuran en las listas. Esto indica que los candidatos que reúnen los requisitos en cuanto a experiencia para los</p>	



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
Unidas. El PMA fue una de las organizaciones examinadas en el informe.	<p>Nacional) (véanse los párrafos 8 a 13).</p> <p><u>Recomendación 2:</u> Se deberían vigilar más atentamente las tendencias en materia de terminación de empleo del personal del cuadro orgánico del sistema de las Naciones Unidas mediante:</p> <p>a) La inclusión por parte del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA—PER) en su publicación anual "Estadísticas del personal" de datos sobre las terminaciones de empleo del personal del cuadro orgánico desglosadas por categoría y tipo de separación del servicio.</p> <p>b) La preparación de cuestionarios finales por las secretarías que aún no los han instituido, para identificar mejor las causas de las renunciaciones. Los cuestionarios pueden completarse o sustituirse por entrevistas oficiales de salida (véanse los párrafos 15 a 18).</p> <p><u>Recomendación 3:</u> Las secretarías de todas las organizaciones interesadas deberían acelerar los procedimientos de contratación fijando plazos estrictos para el examen de las candidaturas por los encargados y para la asignación de destino a los candidatos (véanse los párrafos 35 a 37).</p> <p><u>Recomendación 6:</u> Las secretarías que no lo hayan hecho deberían establecer estructuras que ayuden a la buena integración de los jóvenes profesionales durante los primeros meses:</p> <p>a) Indicando claramente los funcionarios de enlace de los servicios de recursos humanos/personal o departamentos sustantivos que se encarguen de ayudar a los recién contratados a solucionar todos los problemas prácticos.</p>	<p>puestos subalternos (P-1 a P-3) no superan cierto límite de edad.</p> <p>El PMA vigila atentamente la terminación de empleo del personal. En 2000, se llevó a cabo una encuesta sobre las renunciaciones del personal del PMA y todos los años se examinan las estadísticas sobre la terminación de empleo.</p> <p>a) No se requiere seguimiento por parte del PMA.</p> <p>b) El PMA todavía no dispone de un cuestionario final. Sin embargo, actualmente la Dirección de Recursos Humanos del PMA examina la cuestión.</p> <p>Como se indica más arriba en las observaciones generales, el PMA, con la introducción de las listas de registro de candidatos, ha hecho grandes adelantos en cuanto a la reducción del tiempo necesario para completar el procedimiento de contratación.</p> <p>a) En el marco de su proceso de descentralización, el PMA ha creado los puestos de Oficial Regional de Recursos Humanos en las oficinas locales. Los oficiales regionales de recursos humanos tienen la tarea de ayudar a los recién contratados.</p>



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
	<p>b) Preparando cursos de orientación adecuados para los jóvenes profesionales. Esos cursos pueden organizarse junto con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas.</p> <p><u>Recomendación 7:</u> Las secretarías de las organizaciones interesadas deberían ofrecer a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico la oportunidad de proseguir sus estudios e investigaciones en ámbitos pertinentes para su trabajo acortando el plazo para que tengan derecho a licencias para ampliar estudios o creando nuevos planes de estudios a tiempo parcial (véase el párrafo 51).</p> <p><u>Recomendación 8:</u> Las secretarías de las organizaciones interesadas deberían ofrecer a los jóvenes profesionales más oportunidades de conseguir destinos en la Sede y sobre el terreno durante sus cinco o seis primeros años de contrato. La Secretaría de las Naciones Unidas, en particular, debería seguir mejorando las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes. En su momento debería evaluar las repercusiones de su Programa de Reasignaciones Planificadas para cerciorarse de que facilita la movilidad no sólo entre los departamentos sino también entre los lugares de destino y que contribuye a la movilidad vertical y lateral (véanse los párrafos 53 a 57).</p>	<p>b) El PMA ha preparado desde 1998 una carpeta de orientación denominada “Bienvenido” que entrega a todos los recién contratados en el momento de su ingreso en el servicio. Además, en el año 2001 se aplicará un nuevo sistema de orientación en las oficinas regionales, consistente en: i) capacitación para la toma de conciencia en temas de seguridad; ii) orientación en esferas funcionales; iii) instrucciones sobre derechos y el papel del PMA.</p> <p>El personal del PMA puede solicitar una licencia sin goce de sueldo para estudiar y mejorar sus perspectivas de carrera.</p> <p>Todo el personal internacional del cuadro orgánico del PMA (con excepción del personal especializado) está sujeto a rotación. Cada tres o cuatro años, por término medio (según el ciclo de rotación del lugar de destino), al personal internacional del cuadro orgánico del PMA se le asigna a un nuevo lugar de destino. Esta solución ofrece a dicho personal la posibilidad de trabajar en distintas zonas geográficas y, además, de desplazarse del terreno a la sede y viceversa.</p> <p>El PMA fomenta la movilidad geográfica y profesional.</p>



<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>
--------------------------------------------------------------

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
	<p><u>Recomendación 9:</u> Los administradores de las organizaciones interesadas deberían dedicar tiempo y atención suficientes a la promoción de su personal subalterno del cuadro orgánico. La evaluación de su actuación profesional debería incluir una valoración del modo en que desempeñan esta función (véanse los párrafos 58 y 59).</p>	<p>En 1997, el PMA creó un Servicio para la promoción de las perspectivas de carrera. El Programa de promoción de las perspectivas de carrera del PMA es un conjunto específico de recursos y actividades encaminados a promover, apoyar, ejecutar, vigilar y evaluar proactivamente las perspectivas de carrera en todo el PMA. El programa de promoción de las perspectivas de carrera está a disposición de todo el personal y se ha concebido para que los miembros y grupos del personal lo utilicen de manera voluntaria e independiente.</p>
	<p><u>Recomendación 10:</u> Se debería tratar de facilitar el empleo del cónyuge de la manera siguiente:</p> <p>a) Las secretarías, en los principales lugares de destino, deberían establecer programas conjuntos de transición relacionados con el trabajo y la familia;</p> <p>b) Los órganos rectores de las organizaciones que todavía prohíben emplear a los cónyuges deberían eliminar esta restricción enmendando las cláusulas correspondientes del estatuto del personal;</p> <p>c) La Asamblea General debería renovar su llamamiento a los gobiernos de los países sede para que consideren la posibilidad de conceder permisos de trabajo para los cónyuges que acompañan a los funcionarios y vigilar que se apliquen las resoluciones pertinentes (véanse los</p>	<p>En 1998, el PMA introdujo una política de empleo de los cónyuges. En virtud de esta política, el PMA se comprometió a facilitar y promover, en la medida de lo posible, el empleo de los cónyuges profesionalmente calificados de miembros del personal internacional del cuadro orgánico, en todos los lugares. En este marco:</p> <p>En 1999:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 cónyuges de miembros del personal del PMA encontraron trabajo en el Programa</li> <li>• 2 fueron contratados por otros organismos de las Naciones Unidas</li> <li>• 2 cónyuges de colegas de las Naciones Unidas fueron contratados por el PMA.</li> <li>• 2 miembros del personal internacional del cuadro orgánico del PMA fueron reasignados a los lugares de destinos en que trabajaban sus cónyuges.</li> </ul> <p>En 2000:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 cónyuges del personal del PMA encontraron trabajo en el Programa.</li> <li>• 1 fue contratado por otro organismo de las Naciones Unidas.</li> </ul>



<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>
--------------------------------------------------------------

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
	párrafos 70 a 76).	
<p><b>JIU/REP/2000/9</b></p> <p><b>Fortalecimiento de la función de investigación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b></p> <p>El informe presenta los resultados de la recopilación de información en el sistema de las Naciones Unidas y destaca la necesidad de establecer normas y procedimientos comunes para realizar investigaciones y facilitar capacitación sobre el tema, compartir las lecciones aprendidas a este respecto, y promover la cooperación entre organismos en la realización de investigaciones.</p>	<p><u>Recomendación 1:</u> Normas y procedimientos comunes.</p> <p>La tercera Conferencia de Investigadores de las organizaciones de las Naciones Unidas y las instituciones financieras multilaterales de 2001 debe tomar disposiciones para elaborar y adoptar un conjunto común de normas y procedimientos para llevar a cabo investigaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. (párrs. 41-46).</p> <p><u>Recomendación 2:</u> Capacitación de administradores.</p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones deben garantizar que los administradores encargados de las investigaciones tengan una formación suficiente sobre la utilización de las normas y procedimientos establecidos para la realización de investigaciones (párrs. 47-53)</p> <p><u>Recomendación 3:</u> Hacer frente a la necesidad de disponer de capacidades profesionales en materia de investigaciones.</p> <p>Cada jefe ejecutivo debe realizar un perfil de los riesgos de su organización como base para presentar al órgano legislativo apropiado un informe sobre la necesidad de la organización de tener acceso a investigadores con experiencia y formación profesional. En este informe se deben indicar las medidas que el jefe ejecutivo recomendaría para satisfacer esta necesidad (párrs. 54-66)</p>	<p>En general, el PMA está de acuerdo con el contenido del informe y refrenda las seis recomendaciones, pertinentes todas al PMA. De hecho, el PMA ya ha cumplido estas recomendaciones, por ejemplo mediante la creación de la Oficina del Inspector General en 1994:</p> <p>Durante la 2ª Conferencia de Investigadores organizada por el PMA en junio de 2000, los participantes reconocieron la amplitud y variedad del alcance de las investigaciones en las organizaciones de las Naciones Unidas y recomendaron la elaboración de un conjunto de normas comunes, tema éste cuyo debate se ha incluido en el programa de la 3ª Conferencia que se celebrará en septiembre de 2001.</p> <p>El PMA ha hospedado y participado en seminarios de capacitación para investigadores, a los que también asistieron administradores con experiencia multidisciplinaria del PMA y de otras organizaciones de las Naciones Unidas. El PMA tiene proyectado hospedar otro seminario sobre investigación para organismos de las Naciones Unidas a finales de 2001.</p> <p>El PMA creó la Oficina del Inspector General a finales de 1994, tras haber examinado el respectivo perfil de riesgos del PMA.</p>



<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>		
--------------------------------------------------------------	--	--

**Título y objetivo****Recomendaciones****Respuesta del PMA, incluido el seguimiento**

Recomendación 4: Opciones para financiar el acceso de las pequeñas organizaciones a capacidades profesionales en materia de investigaciones.

Los jefes ejecutivos de las pequeñas organizaciones deben presentar a sus órganos legislativos pertinentes opciones para financiar el acceso que puedan necesitar sus organizaciones a investigadores con experiencia y formación profesionales, como por ejemplo la utilización de servicios comunes y/o la subcontratación externa (también dentro del sistema de las Naciones Unidas) (párrs. 67-70)

Recomendación 5: Medidas preventivas basadas en investigaciones proactivas y las lecciones aprendidas.

Los jefes ejecutivos deben garantizar que en los programas de trabajo de las dependencias encargadas de las investigaciones se incluya la elaboración de medidas preventivas basadas en investigaciones proactivas y en las lecciones aprendidas a partir de las investigaciones realizadas (párrs. 71-75).

Recomendación 6: Conferencias de Investigadores de las Naciones Unidas

Las Conferencias de Investigadores y las Instituciones Financieras Multilaterales deberán seguir explorando posibilidades, incluidas aquellas externas al sistema, para fomentar la cooperación interinstitucional en lo referente a la función de investigación en esferas tales como las indicadas en el informe (párrs. 76-78).


El PMA creó la Oficina del Inspector General a finales de 1994, la cual ha realizado investigaciones conjuntas con otras dependencias de investigación de las Naciones Unidas, además de haber prestado servicios a tales dependencias y haber utilizado sus servicios.

Al incluir en las iniciativas de capacitación (capacitación sobre temas de seguridad, capacitación sobre gestión, personal, talleres para oficiales de logística, etc.) las cuestiones comúnmente encontradas en las investigaciones y en las lecciones aprendidas a partir de tales investigaciones, el PMA contribuye activamente a crear una "cultura de toma de conciencia" para impedir el fraude y los abusos y promover un grado elevado de transparencia.

El PMA participará activamente en la 3ª Conferencia de Investigadores que se celebrará en septiembre de 2001. Además, el PMA en el pasado ha aprovechado y creado oportunidades para fomentar la cooperación entre organismos en materia de investigaciones y asuntos conexos, y lo seguirá haciendo en el futuro.



**INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000**

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
<p><b>JIU/REP/2000/1</b></p> <p><b>Administración de justicia en las Naciones Unidas</b></p> <p>Examinar la maquinaria de administración de justicia de las Naciones Unidas desde sus fundamentos jurídicos hasta su funcionamiento y repercusiones, con inclusión de los diferentes órganos que se ocupan de la administración de justicia</p>	<p><u>Recomendación 2:</u> Creación de una función de mediador.</p>	<p>El informe y la mayoría de sus recomendaciones no tienen consecuencias para el PMA, dado que nuestros procedimientos de administración de justicia caen dentro de la competencia de la FAO y, en definitiva, del Tribunal Administrativo de la OIT:</p> <p>La creación de una función mediadora para reforzar la conciliación y mediación oficiosa de diferencias parece ser un recurso útil. No obstante, el volumen de trabajo del PMA en esta esfera no justifica desde luego la creación de un puesto a jornada completa.</p>
	<p><u>Recomendación 5:</u> Opciones relativas a una instancia superior de apelación.</p>	<p>El PMA ha sostenido siempre que hay suficientes escalones en los mecanismos de recurso existentes y que agregar uno nuevo no reportará necesariamente beneficios y, de hecho, puede resultar inconveniente para la administración de justicia, pues demoraría aún más el resultado final.</p>
<p><b>JIU/REP/2000/3</b></p> <p><b>Nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos</b></p> <p>El objetivo de este informe es proponer medidas destinadas a mejorar: a) la selección de los candidatos más calificados; b) la transparencia en la contratación; c) la distribución geográfica de los puestos de categoría superior; y d) la racionalización de las políticas y procedimientos pertinentes.</p>	<p>Las recomendaciones de la DCI se dirigen al Secretario general y la Asamblea General. Los párrafos (106/109) tratan del PMA.</p>	<p>El párrafo sobre el PMA contiene dos imprecisiones:</p> <p>Párr. 106 – Las estadísticas son válidas al 30/06/99 y no, como se afirma erróneamente, al 17/09/99.</p>
		<p>Al 30 de septiembre de 1999 el personal de categoría superior del PMA era el siguiente: el Director Ejecutivo (SGA), el Director Ejecutivo Adjunto (SsG), el Subdirector Ejecutivo (SsG), 10 puestos de la categoría D-2 y 43 puestos de categoría D-1. De un total de 56 puestos de categoría superior, 14 están ocupados por mujeres. En lo que respecta a la distribución geográfica, al 30 de septiembre de 1999, 19 puestos de la categoría D-1 y categorías superiores estaban ocupados por nacionales</p>



<b>INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000</b>
--------------------------------------------------------------

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
		<p>de países de América del Norte, 16 de Europa Occidental, 7 de Asia, 5 de países de África, 4 de América del Sur y Central, 4 de Oceanía y uno de África del Norte y Medio Oriente. Nacionales de un Estado Miembro ocupaban 14 de esos puestos y nacionales de otros 6 países ocupaban de 2 a 5 puestos cada uno. Una región (Europa Oriental) no estaba representada.</p> <p>Párr. 109 – Lo que se dice acerca de la consulta con la Junta Ejecutiva para el nombramiento de miembros del personal de la categoría D-2 no es exacto.</p> <p>En lo que respecta a los puestos de categoría D-2, los candidatos son seleccionados y nombrados por el Director Ejecutivo, que informa de ello a la Junta Ejecutiva del PMA. A estos puestos corresponden nombramientos de plazo fijo de dos años (prorrogables). Al personal de la categoría D-1 ascendido a la categoría D-2 también corresponden nombramientos de plazo fijo (D-2 para la duración de la asignación). En caso necesario, se envía un anuncio de vacante, entre otros a los Estados Miembros. Cabe agregar que todo el personal del PMA, incluido los miembros de la categoría superior, es calificado anualmente con arreglo al Sistema de gestión y evaluación de la actuación profesional, que es análogo al SEAP.</p>
<p><b>JIU/REP/2000/4</b>  <b>Examen de la gestión y administración en la UNESCO</b></p>	n/a	n/a
<p><b>JIU/REP/2000/6</b>  <b>Delegación de facultades para la gestión de los recursos humanos y financieros en la Secretaría de las Naciones Unidas</b></p> <p>El informe examina los esfuerzos desplegados por la Secretaría de las Naciones Unidas en los</p>	n/a	n/a



## INFORMES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN – 2000

Título y objetivo	Recomendaciones	Respuesta del PMA, incluido el seguimiento
<p>últimos tres años para delegar facultades en los administradores y realizar una evaluación preliminar de su eficacia y coherencia. Acto seguido, el informe extrae de este examen varias enseñanzas que han de tenerse en cuenta en los futuras casos de delegación de facultades con miras a facilitar a los Estados Miembros y los oficiales de la Secretaría un instrumento útil para reflexionar sobre los progresos en esta esfera y planificar ulteriores reformas de la Organización.</p>		
<p><b>JIU/REP/2000/8</b> <b>Examen de la gestión y administración en el Registro de la Corte Internacional de Justicia</b></p>	<p>n/a</p>	<p>n/a</p>

