



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

Distr. general
14 de marzo de 2008
Español
Original: inglés

Junta de Desarrollo Industrial

34º período de sesiones

Viena, 14 a 16 de mayo de 2008

Tema 8 del programa provisional

Actividades de la Dependencia Común de Inspección

Actividades de la Dependencia Común de Inspección

Informe del Director General

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

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Introducción	1-2	2
I. Informes y notas presentados por la Dependencia Común de Inspección que conciernen directamente a la ONUDI	3-40	3
II. Informes que conciernen indirectamente a la ONUDI	41-42	10
III. Programa de trabajo de 2008	43-45	11
IV. Medidas que se solicitan a la Junta	46	12
Abreviaturas utilizadas en el presente documento		13
 Anexo		
Informes de la Dependencia Común de Inspección que conciernen a la ONUDI		14

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



I. Introducción

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

2. Desde la publicación del documento más reciente de la Junta al respecto (IDB.33/15, de 8 de mayo de 2007), la DCI publicó 14 informes¹, dos notas y una carta administrativa. En el presente documento figuran las observaciones de la ONUDI acerca de los informes que le conciernen directa o indirectamente. En el anexo se presentan las recomendaciones que atañen directamente a la Organización.

Informes, notas y cartas administrativas recientes de la DCI

JIU/REP/2006/6 – Gestión basada en los resultados en las Naciones Unidas en el contexto del proceso de reforma

JIU/REP/2006/7 – La movilidad del personal de las Naciones Unidas

JIU/REP/2007/1 – Las contribuciones voluntarias en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Su repercusión en la ejecución de los programas y las estrategias de movilización de recursos

JIU/REP/2007/2 – Cobertura médica del personal del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2007/3 – Análisis del fondo de operaciones en la Organización Meteorológica Mundial (OMM)

JIU/REP/2007/4 – Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2007/5 – Examen de la gestión y administración en la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)

JIU/REP/2007/6 – Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas

JIU/REP/2007/7 – Examen de la gestión y la administración de la Organización Marítima Internacional (OMI)

JIU/REP/2007/8 – Financiación y dotación de personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

JIU/REP/2007/9 – Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación

JIU/REP/2007/10 – Liaison Offices in the United Nations system

¹ Todos los informes y notas de la DCI se pueden consultar en su sitio web: <http://www.injiu.org/>.

JIU/REP/2007/11 – Review of management and administration in the World Meteorological Organization (WMO)

JIU/REP/2007/12 – Examen de los progresos realizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas hacia el logro de la meta 7 del objetivo 6 de desarrollo del Milenio, relativa a la lucha contra el VIH/SIDA

JIU/NOTE/2007/1 – Review of management and administration of the United Nations Office at Geneva

JIU/NOTE/2007/2 – Review of selected telecommunication issues and use of Voice over Internet Protocol technologies in the United Nations system organizations

JIU/ML/2007/1 – Headquarters agreements and other host country agreements: compliance issues².

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

A. Las contribuciones voluntarias en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Su repercusión en la ejecución de los programas y las estrategias de movilización de recursos - JIU/REP/2007/1

3. En el informe se examinan cuestiones relacionadas con la financiación “extrapresupuestaria” o complementaria, entre ellas las tendencias recientes y las mejores prácticas. Sobre la base de estudios y entrevistas realizados por la DCI, en el informe se observa el aumento de las contribuciones voluntarias en los últimos años y se examina la repercusión positiva y negativa que ha tenido ese aumento en la ejecución de los programas. El informe tiene por objeto encontrar medidas para reducir la repercusión negativa y determinar cuáles son las mejores prácticas.

4. Si bien en él se reconoce la repercusión positiva de la financiación voluntaria, por ejemplo, la expansión de las actividades operacionales, el aumento de la eficiencia y el valor añadido por el personal proporcionado a título gratuito (que abarca expertos asociados, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y expertos en cooperación técnica), se destaca que la condicionalidad y la falta de previsibilidad de esa financiación resultan problemáticas. A fin de reducir la vulnerabilidad de las organizaciones y aumentar su flexibilidad para administrar los fondos, en el informe se recomienda, entre otras cosas, que se establezca un grupo de trabajo intergubernamental que se encargue de preparar propuestas acerca de una escala indicativa de contribuciones voluntarias para las actividades básicas, la

² Esta nota está relacionada con dos de los informes de la DCI sobre la ejecución de los acuerdos relativos a las sedes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas publicados en 2004 (JIU/REP/2004/2) y 2006 (JIU/REP/2006/4). La DCI había incluido un tercer examen, centrado especialmente en cuestiones de cumplimiento y posibles casos de discriminación contra el personal técnico y los funcionarios de ciertas nacionalidades en relación con las prerrogativas e inmunidades de que gozan. No obstante, el examen preliminar no reveló un incumplimiento sistemático de los acuerdos relativos a las sedes, sólo algunos problemas aislados que ya se resolvieron o están por resolverse, ninguno de los cuales incumbía directamente a la ONUDI.

revisión de las políticas y procedimientos existentes encaminados a orientar las relaciones con los países donantes y la elaboración de modalidades de financiación flexibles -como la financiación temática y la financiación común- y de elaborar una estrategia institucional de movilización de recursos.

Observaciones de la ONUDI

5. Si bien el informe se refiere a las contribuciones voluntarias, en realidad se centra en las contribuciones de las sedes de organizaciones donantes a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En el caso de la ONUDI, así como en el de la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, eso representa apenas una parte relativamente pequeña de la totalidad de las contribuciones voluntarias. En el informe no se tienen en cuenta otras fuentes de financiación, como los fondos multilaterales (por ejemplo, el Protocolo de Montreal y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial), que no funcionan de la misma forma, o muchas otras fuentes de financiación que, por definición, aportan fondos afectados o para fines especiales, incluida la financiación descentralizada que se programa a nivel de los países y que comprende financiación del gobierno receptor o financiación temática, a veces procedente de diversos ministerios. Esos fondos no se pueden utilizar de manera centralizada o sin un propósito especial. A juicio de la ONUDI, y habida cuenta de la importancia de esos fondos, habría sido conveniente hacer un análisis de éstos y formular recomendaciones al respecto.

6. Por otra parte, si bien en el informe se examinan por separado los fondos y programas y los organismos especializados, la mayoría de los análisis guardan relación con la situación de los fondos y programas. Es más probable que los donantes aporten fondos no afectados o previsibles a los primeros y fondos afectados y para fines especiales a los últimos.

7. Sin perjuicio de lo expresado, la ONUDI apoya la mayoría de las recomendaciones formuladas y ya ha dado cumplimiento a algunas de ellas.

8. En los tres últimos bienios las contribuciones voluntarias recibidas por la ONUDI aumentaron rápidamente. Esas contribuciones financian las actividades de cooperación técnica en las tres principales prioridades temáticas. En casi todos los casos se trataba de fondos afectados. Cabe observar, sin embargo, que si bien sería muy conveniente que las contribuciones pudieran programarse libremente, los donantes gozan de discrecionalidad para afectar esos fondos.

9. Con respecto a la armonización de las políticas de recuperación de los gastos de apoyo, la ONUDI participa intensamente en el correspondiente grupo de trabajo del sistema de las Naciones Unidas. El grupo de trabajo procura elaborar una política sólida en la materia para velar por que todos los costos se imputen verdaderamente a sus correspondientes fuentes de financiación y evitar que unos fondos subsidien a otros.

10. La cuestión de los programas de expertos asociados y funcionarios subalternos del cuadro orgánico se abordó en la sexta reunión de los servicios nacionales de contratación y las organizaciones de las Naciones Unidas celebrada en Berna del 18 al 20 de abril de 2007. La ONUDI, al igual que las demás organizaciones de las Naciones Unidas, acata la decisión de los donantes. Patrocinar a candidatos de países en desarrollo es una decisión política que ha de adoptar cada país donante y

la mayoría de éstos confirmaron que su gobierno no estaba de acuerdo con la idea de abrir el programa a la participación de candidatos de países en desarrollo.

11. Por último, cabe observar que el aumento del presupuesto ordinario que se muestra en el cuadro 3 del anexo 1 del informe está distorsionado debido al tipo de cambio de dólar a euro. En el cuadro se indica una tasa de crecimiento de 47,7%, si bien el crecimiento real (en euros) fue únicamente del 12,6%. De modo análogo, el aumento de los recursos extrapresupuestarios (151,5%) en realidad asciende a únicamente 68,5%, ya que las contribuciones, en su mayoría, se recibieron y gestionaron en dólares de los Estados Unidos, aunque se contabilizan en euros.

B. Cobertura médica del personal del sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2007/2

12. El informe se centra en las cuestiones relativas al seguro médico de los funcionarios. La DCI observa dos tendencias que se han desarrollado en los 30 últimos años: en primer lugar, los costos de los seguros médicos han aumentado espectacularmente (como se observó desde la publicación de la nota de la DCI de 1977 sobre el mismo tema³); en segundo lugar, si bien el seguro médico ocupa el tercer lugar entre los elementos más costosos de la remuneración total en el sistema de las Naciones Unidas, no se considera que esa cuestión forme parte del “régimen común” y los diversos planes de seguro médico siguen presentando grandes disparidades.

13. El informe tiene por objeto proporcionar opciones viables para contener los gastos. En él se destaca la necesidad de evaluar y financiar el pasivo acumulado por las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio. También se recomienda que se armonicen los planes de seguro médico y que la Comisión de Administración Pública Internacional realice exámenes periódicos con la ayuda de un órgano consultivo especial establecido con ese fin. Además, se recomienda una mayor supervisión de ese asunto por parte de los órganos rectores.

Observaciones de la ONUDI

14. La ONUDI opina que la armonización a nivel de los lugares de destino y, en última instancia, en el régimen común en su conjunto, es una meta válida únicamente si da lugar a economías importantes, lo que ha de determinarse claramente en relación con cada organización, tras establecer valores de reposición como puntos de referencia y elaborar proyecciones actuariales y financieras completas, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la demografía y el envejecimiento del personal, la evolución de la tecnología médica y la situación geográfica. Ese proceso exigiría amplias consultas sustantivas entre las organizaciones y con los representantes del personal.

15. Además, tras la decisión del sistema de las Naciones Unidas de adoptar las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), abordar la cuestión del pasivo acumulado por las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio ha adquirido más importancia. La ONUDI empezó a participar en el proyecto de determinación del pasivo acumulado el 31 de diciembre

³ JIU/NOTE/77/2.

de 2007, en las actividades dirigidas por la Secretaría de las Naciones Unidas, que presentará un informe al respecto a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones. De resultas de la introducción de las IPSAS, a partir del 1° de enero de 2010 en los estados financieros de la ONUDI será obligatorio reconocer ese pasivo acumulado. Sus órganos rectores decidirán cómo financiarlos utilizando como guía las propuestas de la Secretaría de las Naciones Unidas.

16. Cabe observar que, en vista de la importancia que reviste la contención de costos y de sus repercusiones en el plan de seguro médico, ya se ha recordado ese asunto al personal de la ONUDI, así como al de la ONUDD y la ONUV, por conducto de la circular anual pertinente.

C. Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas – JIU/REP/2007/4

17. La DCI llevó a cabo una evaluación de la estructura por edades del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y valoró las dimensiones globales del envejecimiento medio del personal y sus repercusiones en las políticas de gestión de los recursos humanos. En el informe se concluye que una estructura por edades más equilibrada beneficiaría al sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a lograr la capacidad, los conocimientos y la experiencia que se necesitan para sus operaciones, así como a fortalecer la preservación de la memoria institucional, habida cuenta de la gran “ola” de jubilaciones que se producirá en los próximos años.

18. En el informe se sugieren varias medidas para abordar la situación, entre ellas las encaminadas a contratar funcionarios jóvenes del cuadro orgánico y retenerlos mejorando la estructura jerárquica y revisando los criterios de admisibilidad para los puestos de categorías inferiores. Otras recomendaciones se centran en abordar las consecuencias del aumento del número de funcionarios superiores que se jubilarán a lo largo de los próximos años, entre otras cosas, mediante una planificación activa de la sucesión, que no se limite simplemente a cubrir vacantes, y la revisión de la edad de jubilación obligatoria.

Observaciones de la ONUDI

19. La ONUDI contribuyó al análisis del informe efectuado por la Red de Recursos Humanos. Se reconoció la amplitud del estudio, la pertinencia del tema, que trascendía de las cuestiones de recursos humanos propiamente dichas y más bien se relacionaba con las consecuencias jurídicas y financieras de la estructura por edades, la evolución de los derechos del personal y el aumento de la proporción de jubilados en comparación con el personal activo.

20. En general, la ONUDI opina que cada organización debería poder determinar con flexibilidad la estructura por edades y, por consiguiente, la combinación de experiencias que más convenga a su mandato y sus necesidades. Por otra parte, la Secretaría está de acuerdo en que deben determinarse con exactitud las consecuencias que tendría aumentar la edad de jubilación obligatoria, ya que eso afectaría a las obligaciones de los Estados Miembros a largo plazo con respecto al

seguro médico después de la separación del servicio y a la Caja Común de Pensiones del Personal, al mismo tiempo que a la transferencia de conocimientos.

21. La ONUDI ya ha dado cumplimiento a varias de las recomendaciones formuladas, entre ellas la relativa a los profesionales jóvenes y el programa correspondiente, que se ejecutará en 2008, o la utilización de criterios combinados de contratación que abarquen centros de evaluación de las aptitudes técnicas y evaluaciones más amplias de las competencias. La ONUDI también está abocada a una planificación activa de la sucesión, teniendo en cuenta las jubilaciones previstas y las repercusiones de su política de rotación del personal. Todo eso debe ir acompañado de modalidades de gestión (y transferencia) de los conocimientos.

D. Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas – JIU/REP/2007/6

22. El informe, visto desde la perspectiva de todo el sistema, complementa un informe de 2006 preparado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Secretaría de las Naciones Unidas relativo a la gestión de los conocimientos y su difusión en y entre las Naciones Unidas y sus fondos y programas.

23. El examen realizado por la DCI puso de manifiesto la falta de uniformidad en cuanto a la definición y el concepto de gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas. Ese examen a nivel de todo el sistema, también reveló que, habida cuenta del gran número de funcionarios directivos del sistema de las Naciones Unidas que se jubilarán próximamente y del aumento de la rotación del personal, es indispensable reformar los mecanismos empleados para preservar la memoria institucional. Por otra parte, los avances de la tecnología de la información y las comunicaciones exigen un criterio renovado en materia de gestión de la información. En consonancia con las conclusiones del análisis de la OSSI, en el informe de la DCI se destaca la necesidad de elaborar estrategias de gestión y difusión de los conocimientos y se recomienda que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación formule definiciones comunes, terminología, normas generales y directrices en relación con la gestión de los conocimientos y que los jefes ejecutivos lleven a cabo estudios amplios para reunir información sobre el tema en sus respectivas organizaciones.

Observaciones de la ONUDI

24. En principio, la ONUDI apoya las recomendaciones encaminadas a armonizar las definiciones, la terminología y las directrices, así como la función propuesta de la Junta de los jefes ejecutivos. La Organización tiene previsto formular su propia estrategia de gestión de los conocimientos teniendo en cuenta las directrices de la Junta y los recursos disponibles.

25. La ONUDI también apoya la recomendación relativa a estudiar las necesidades en materia de gestión de los conocimientos. No obstante, hace hincapié en que ese estudio también debería abarcar la búsqueda de fuentes de conocimientos, ya que de otra forma sería inoperable y sólo daría lugar a un conjunto de requisitos ideales que no podrían cumplirse plenamente.

26. La ONUDI también expresa inquietud en relación con la posibilidad de crear un dispositivo común de búsqueda que facilite la interoperabilidad de todas las bases de datos y redes internas del sistema de las Naciones Unidas y el acceso a ellas. A juicio de la Organización, esa tarea sólo debería emprenderse y sólo deberían dedicarse a recursos a ella si los dispositivos de búsqueda existentes no pudieran atender a las necesidades del sistema de las Naciones Unidas.

27. Por otra parte, cabe observar que la diversidad de sistemas de información de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y sus diferencias, entre ellas las diferencias técnicas, son considerables. Esto, a su vez, dificulta mucho la interoperabilidad de los sistemas sin que exista repetición (y, en consecuencia, duplicación) de información en otra plataforma (común) y plantea problemas relativos a la integridad de los datos.

E. Las oficinas de enlace del sistema de las Naciones Unidas - JIU/REP/2007/10

28. En el informe se proporciona un panorama general de las oficinas de enlace de las Naciones Unidas, se evalúan sus mandatos, presupuestos y dotación de personal y se intenta determinar su pertinencia en la actualidad y sus ventajas comparativas en el contexto de la nueva tecnología de las comunicaciones.

29. Con miras a aumentar su eficiencia y obtener de ellas la máxima eficacia en función de los costos, en el informe se recomienda, entre otras cosas, que los jefes de las oficinas de enlace establezcan prioridades en consonancia con los objetivos estratégicos definidos por la respectiva organización matriz en un marco de gestión basada en los resultados. También se recomienda garantizar una dotación de personal y una estructura jerárquica más equilibradas para esas oficinas, así como la planificación oportuna y adecuada de la sucesión en relación con el puesto de jefe de la oficina.

30. Además, en el informe se destaca la importancia de gestionar la información con eficiencia, tanto fuera como dentro de cada oficina de enlace. La DCI alienta a los jefes de las oficinas de enlace a que utilicen todos los medios de comunicación posibles para difundir información, entre ellos el correo electrónico, las teleconferencias, las videoconferencias y las reuniones en persona. Por otra parte, se sugiere que se dé acceso al personal de las oficinas de enlace a las posibilidades de formación ofrecidas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en su lugar de destino y que se proceda a la comprobación de cuentas de esas oficinas sobre la base de la evaluación de riesgos.

Observaciones de la ONUDI

31. La ONUDI apoya la mayoría de las recomendaciones formuladas por la DCI y les ha dado cumplimiento dentro de los límites de los recursos de que dispone.

32. A partir de 2007 las oficinas de enlace de la ONUDI en Bruselas, Ginebra y Nueva York han pasado a llamarse Oficina de Bruselas, Oficina de Ginebra y Oficina de Nueva York, respectivamente, ya que se consideró que la amplia variedad de funciones encomendadas a esas oficinas no se refleja de manera adecuada en la expresión “de enlace”.

33. Esas oficinas son los principales puntos de contacto, comunicaciones y cooperación de la ONUDI con los Estados miembros, las Naciones Unidas, sus fondos y programas, sus organismos especializados y otras organizaciones internacionales y no gubernamentales, así como con los representantes ante los organismos intergubernamentales e interinstitucionales. Las oficinas vigilan y analizan el desarrollo de los acontecimientos y tendencias y sus consecuencias en Bruselas, Ginebra y Nueva York en relación con los programas y actividades de la Organización y procuran establecer asociaciones y otros acuerdos de colaboración en el seno del sistema de las Naciones Unidas. En general, su tarea central es situar efectivamente el mandato y la función de la ONUDI en las principales cuestiones y actividades de desarrollo examinadas y ejecutadas en sus esferas de competencia. En sus programas de trabajo se aplica el criterio del marco lógico y se establecen objetivos, actividades y resultados bien definidos para cada una de ellas.

34. Por otra parte, las oficinas de la ONUDI son dirigidas por funcionarios superiores (de categoría P5 o D1)⁴ que están apoyados por funcionarios del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales. Las oficinas se comunican con la sede haciendo uso de todas las posibilidades tecnológicas (teleconferencias y correo electrónico), además de las reuniones en persona. La ONUDI también se complacería en que tuvieran acceso a las posibilidades de formación de su respectivo lugar de destino. Cabe observar, asimismo, que la comprobación de las cuentas de esas oficinas, como la de tantas otras, está a cargo de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la ONUDI y que su perfil de riesgo se determina de la misma forma que el de todas las demás operaciones de la ONUDI. Su inclusión en el programa de trabajo de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna depende de su respectivo perfil de riesgos y de los recursos de esta última.

F. Examen de determinadas cuestiones relativas a las telecomunicaciones y de la utilización de la tecnología de telefonía por la Internet en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas - JIU/NOTE/2007/2

35. Habida cuenta de que en muchos lugares de destino la vida útil de los actuales sistemas de servicios de telefonía de las Naciones Unidas ha llegado a su fin, en el informe se examina la posibilidad de utilizar la tecnología de telefonía por la Internet para sustituirlos en el futuro.

36. El examen pone de manifiesto las ventajas de esa nueva tecnología, entre ellas economías en las llamadas de larga distancia, el mantenimiento y la inversión de capital, nuevas funciones como la teleconferencia con tecnología avanzada y los mensajes unificados de correo electrónico y correo de voz, así como la posibilidad de conservar el mismo número de teléfono. También se abordan las posibles desventajas de utilizar esa tecnología, entre ellas una menor nitidez de la voz, problemas de seguridad o los cortes de energía eléctrica.

⁴ En el momento de la inspección estaba en curso el proceso de contratación del Director de la Oficina de Nueva York.

37. La DCI recomienda que los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apliquen la tecnología de telefonía por la Internet en los nuevos proyectos de telecomunicaciones o al renovar o reemplazar los actuales sistemas de telefonía. Se recomienda la contratación conjunta de servicios y equipo de telecomunicaciones con objeto de aumentar al máximo las economías y reducir al mínimo los costos y riesgos de la interoperabilidad. Además, la DCI señala la necesidad de negociar con ciertos países a fin de eximirse de las leyes y reglamentaciones nacionales que restringen el uso comercial de la tecnología de telefonía por la Internet.

Observaciones de la ONUDI

38. La ONUDI apoya la mayoría de las recomendaciones y ya ha dado cumplimiento a algunas de ellas. La Organización ya contrata internamente sus servicios de telefonía con otra organización con sede en Viena, a saber, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUUV). Además, la ONUUV se encarga de la contratación conjunta de la tecnología de telefonía por la Internet para las organizaciones con sede en Viena, entre ellas la ONUDI.

39. No obstante, la ONUDI recomienda que, al considerar la posibilidad de introducir la tecnología de telefonía por la Internet o de aumentar la utilización de ésta, se tenga en cuenta la disponibilidad de esos servicios en otras organizaciones.

40. Además, la ONUDI opina que la tecnología de telefonía por la Internet no es la única opción posible para reemplazar un sistema de telefonía. Añadir la función de telefonía por la Internet a un sistema existente es una opción que la DCI no considera y que la mayoría de los principales fabricantes, si no todos, ofrecen hoy en día en los sistemas de mediano o gran tamaño. La inversión es menos considerable que la que habría que hacer para sustituir un sistema completo, razón por la cual constituye una opción más rentable y, en consecuencia, una solución atractiva.

II. Informes que conciernen indirectamente a la ONUDI

G. Gestión basada en los resultados en las Naciones Unidas en el contexto del proceso de reforma – JIU/REP/2006/6

41. En este informe no figuran recomendaciones relacionadas específicamente con la ONUDI. Sin embargo, se examinará la experiencia adquirida por otras organizaciones en materia de presupuestación basada en los resultados en el contexto de la labor que realiza la ONUDI en relación con la gestión basada en los resultados.

H. Examen del concurso nacional de contratación como instrumento de contratación – JIU/REP/2007/9

42. En este informe no figuran recomendaciones dirigidas directamente a la ONUDI. Sin embargo, en él se exhorta a establecer una cooperación más estrecha en

materia de concursos de contratación entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el marco de la Red de Recursos Humanos.

III. Programa de trabajo de 2008

43. Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de la DCI, ésta se dirige a todas las organizaciones participantes para que formulen sugerencias sobre la labor que debería realizar el año siguiente. Esas propuestas deben referirse a temas que tengan prioridad en el programa del sistema de las Naciones Unidas, que puedan servir para mejorar la ejecución de los programas o la prestación de servicios por parte del sistema, que incumban al sistema en su totalidad, que permitan aumentar la eficiencia o las posibilidades de hacer economías y, en la medida de lo posible, que guarden una relación sinérgica con otros informes de la DCI o de otros órganos de supervisión interna o de la Junta de Auditores, si bien se debe evitar la superposición de actividades (A/59/75, de 22 de abril de 2004). Además, en su resolución 59/267, aprobada el 7 de marzo de 2005, la Asamblea General decidió que la DCI se centrara principalmente en determinar la manera de mejorar la gestión y garantizar el uso óptimo de los recursos disponibles.

44. La ONUDI reitera su opinión acerca de la complementariedad entre el mandato de la DCI y el mandato del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Por consiguiente, y a efectos de promover una mayor compatibilidad entre los programas y las actividades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de mejorar las políticas y prácticas de gestión en todo el sistema, la ONUDI opina que el programa de trabajo anual de la DCI se podría preparar mejor si hubiera una cooperación más estrecha con los procesos de planificación de la labor del Comité de Alto Nivel y su red de organismos especializados, en particular la Red de Presupuesto y Finanzas y la Red de Recursos Humanos.

45. En el momento en que la Secretaría preparó el presente documento la DCI todavía no había publicado su informe sobre las actividades realizadas en 2007 ni su programa de trabajo de 2008. A partir de la información preliminar proporcionada a la Secretaría, de los 12 temas del programa de trabajo de 2008 de la DCI, nueve revestirían interés para la ONUDI: a) la rotación del personal del sistema de las Naciones Unidas; b) cuestiones relacionadas con la vida y el trabajo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; c) los programas de expertos asociados y funcionarios subalternos del cuadro orgánico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; d) preparación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las IPSAS; e) la contratación externa en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; f) recursos tecnológicos compartidos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; g) la presencia de la Internet en el sistema de las Naciones Unidas; h) cooperación técnica y ejecución nacional, e i) un apoyo más sistemático a África por parte del sistema de las Naciones Unidas (sugerido por la ONUDI).

IV. Medidas que se solicitan a la Junta

46. En cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de la DCI (resolución 48/221 de la Asamblea General) y en el párrafo 9 del plan experimental de la ONUDI de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, la Junta tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento e impartir orientación para la adopción de medidas ulteriores.

Abreviaturas utilizadas en el presente documento

DCI	Dependencia Común de Inspección
IPSAS	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
ONUUV	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la Secretaría de las Naciones Unidas

Anexo

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

JIU/REP/2007/1 - Las contribuciones voluntarias en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Su repercusión en la ejecución de los programas y las estrategias de movilización de recursos		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
2	Los jefes ejecutivos deberían empezar a preparar, o seguir preparando, modalidades de financiación flexibles, como la financiación temática y la financiación común, para presentarlas al examen y aprobación de los organismos legislativos.	Jefe ejecutivo
3	Los jefes ejecutivos deberían examinar las políticas y procedimientos vigentes de sus respectivas organizaciones que regulan la interacción con los países donantes y revisarlos, si procede, para que esa interacción se efectúe de manera sistemática y abierta.	Jefe ejecutivo
4	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que aceleraran la labor de armonización de las políticas de recuperación de los gastos de apoyo, que actualmente se está realizando bajo los auspicios de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.	Órgano legislativo
5	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que se aseguraran de que en los acuerdos negociados con los países donantes para llevar a cabo programas de expertos asociados o funcionarios subalternos se incluyera un componente para la financiación de candidatos de países no representados o infrarrepresentados.	Órgano legislativo
6	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que prepararan una estrategia institucional de movilización de recursos a fin de presentarla al examen y aprobación de los órganos legislativos.	Órgano legislativo
7	Los jefes ejecutivos deberían procurar que la estrategia de movilización de recursos que se prepare para sus respectivas organizaciones prevea una entidad coordinadora centralizada y que en los instrumentos administrativos apropiados se especifiquen claramente las funciones, las responsabilidades y todas las competencias delegadas para la movilización de recursos.	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/2 - Cobertura médica del personal del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
1	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reconocer oficialmente que el seguro médico del personal es parte integrante e importante del régimen común. Deberían pedir a la CAPI que efectuara exámenes periódicos a fin de presentar recomendaciones a la Asamblea General.	Órgano legislativo
3	Los órganos legislativos de cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que armonizaran los actuales planes de seguro médico, inicialmente en cada lugar de destino y más adelante en todo el régimen común, en lo que respecta a cobertura, contribuciones y prestaciones, y que decidieran la presentación de informes periódicos sobre el seguro médico a los órganos legislativos.	Órgano legislativo
4	Los órganos legislativos de cada una de las organizaciones de las Naciones Unidas deberían pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que llevaran a cabo estudios actuariales periódicos basados en una metodología uniforme para todo el sistema a fin de determinar el monto del pasivo acumulado por las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio y consignar este pasivo en los estados financieros.	Órgano legislativo
5	Los órganos legislativos de cada organización deberían: a) Pedir a sus respectivos jefes ejecutivos que presentaran propuestas para financiar el pasivo resultante de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio; b) Proveer financiación suficiente para dicho pasivo y establecer una reserva a tal efecto.	Órgano legislativo
7	Los jefes ejecutivos deberían adoptar medidas preventivas de contención de costos en sus respectivas organizaciones y procurar que estas medidas fueran adoptadas de forma coordinada por las diversas organizaciones de un mismo lugar de destino.	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/4 - Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
1	El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debería:	Órgano legislativo

JIU/REP/2007/4 - Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
	<p>c) Pedir a su jefe ejecutivo que proporcionara información detallada y analítica respecto de la estructura por edades y otra información conexas como parte de un informe periódico sobre la gestión de los recursos humanos; y</p> <p>d) Establecer metas y fijar puntos de referencia y utilizarlos para supervisar las medidas adoptadas por la organización interesada con el fin de abordar las posibles repercusiones del envejecimiento de su personal.</p>	
2	El órgano legislativo de cada organización del sistema de las Naciones Unidas debe pedir a su jefe ejecutivo que examine la estructura del personal de su organización con el fin de establecer una estructura jerárquica equilibrada. Para rejuvenecer dicha estructura, deben crearse más puestos de las categorías inferiores (P-2 y P-3) a fin de atraer a los profesionales jóvenes. Para lograrlo, deben garantizarse una cooperación y una coordinación adecuadas entre las divisiones de recursos humanos y de finanzas y las divisiones sustantivas.	Órgano legislativo
3	Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con la CAPI y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deben examinar los criterios de admisibilidad para los puestos de categoría P-3 y categorías inferiores, dando más importancia a la educación, las capacidades técnicas y el posible desempeño del trabajo.	Jefe ejecutivo
4	<p>Los jefes ejecutivos de cada organización del sistema de las Naciones Unidas deben:</p> <p>a) Tomar medidas especiales para garantizar la afluencia de profesionales jóvenes mediante campañas especiales de contratación;</p> <p>b) Reforzar las perspectivas de carrera de los profesionales jóvenes mediante una mejor capacitación y el perfeccionamiento del personal;</p> <p>c) Asignar recursos suficientes para las actividades de capacitación y desarrollo del personal; y</p> <p>d) Solucionar adecuadamente los problemas laborales y personales de los miembros del personal, prestando una atención especial a las dificultades que tienen los profesionales jóvenes en relación con la familia.</p>	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/4 - Estructura por edades de los recursos humanos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
5	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la dirección ejecutiva que:</p> <p>a) Presente informes con regularidad que incluyan previsiones sobre jubilaciones;</p> <p>b) Establezca indicadores de ejecución para prever las necesidades de reemplazo del personal y vigile su aplicación;</p> <p>c) Adopte medidas que permitan asegurar la debida transferencia de conocimientos y preservar la memoria institucional.</p>	Órgano legislativo
6	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben pedir a la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, por conducto de su Red de Recursos Humanos, que evalúe la situación actual de la planificación de la sucesión en esas organizaciones e incluya la planificación de la sucesión en el programa de sus reuniones ordinarias con miras a realizar un debate a fondo para la elaboración de políticas y de un marco de planificación de la sucesión usando los puntos de referencia amplios presentados en este informe, a los efectos de su adopción por el sistema de las Naciones Unidas.</p>	Jefe ejecutivo
8	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en coordinación con la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la CAPI, deben revisar las reglamentaciones y los límites económicos actuales relativos al empleo de los jubilados con miras a flexibilizarlos y presentar una propuesta adecuada a sus respectivos órganos legislativos.</p>	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/6 - Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
1	<p>La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, por conducto de su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, debería elaborar:</p> <p>a) Una definición común de la gestión de los conocimientos para que fuera utilizada por todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;</p>	

JIU/REP/2007/6 - Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas		
	<p>b) Un glosario de terminología común que pudiera utilizarse en la preparación de estrategias e iniciativas de gestión de los conocimientos;</p> <p>c) Un conjunto mínimo de directrices comunes que cada organización del sistema de las Naciones Unidas pudiera utilizar para preparar su propia estrategia de gestión de los conocimientos.</p>	Jefe ejecutivo
2	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían:</p> <p>a) Hacer un estudio de las necesidades de conocimientos de los clientes (internos y externos) de sus organizaciones;</p> <p>b) Llevar a cabo en cada organización un inventario interno de los conocimientos disponibles;</p> <p>c) Determinar y colmar las posibles lagunas de conocimientos existentes entre las necesidades de los clientes y los conocimientos de que se dispusiera en cada organización;</p> <p>d) Preparar o revisar la estrategia de gestión de los conocimientos de sus organizaciones sobre la base de los elementos antes indicados y de las directrices elaboradas por Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas.</p>	Jefe ejecutivo
3	<p>La Asamblea General y los respectivos órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían tomar las medidas necesarias para establecer, en cada organización, dependencias que se ocuparan exclusivamente de la gestión de los conocimientos. Esas dependencias deberían recibir los recursos financieros y humanos necesarios, en consonancia con las dimensiones y las necesidades concretas de cada organización.</p>	Órgano legislativo
4	<p>La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación debería estudiar la posibilidad de crear un dispositivo común de búsqueda que facilitara la interoperabilidad y el acceso de las diferentes organizaciones del sistema a los conocimientos y a la información disponibles en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidas las redes internas y las bases de datos.</p>	Jefe ejecutivo
5	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían incluir la competencia en el intercambio de conocimientos entre los elementos que debe valorar el sistema de evaluación de la actuación profesional de los funcionarios.</p>	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/10 - Las oficinas de enlace del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
1	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían determinar con precisión la importancia estratégica de sus oficinas de enlace y sus prioridades en función de las repercusiones esperadas, utilizando la gestión basada en los resultados como instrumento de planificación, presentación de informes y evaluación.	Jefe ejecutivo
2	Los órganos legislativos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a partir de la evaluación que realicen los respectivos jefes ejecutivos acerca de sus oficinas de enlace, deberían reconocer la función estratégica de éstas y dotarlas de recursos básicos con cargo a los presupuestos ordinarios de las organizaciones, en consonancia con las prioridades establecidas.	Órgano legislativo
3	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que las oficinas de enlace tuvieran una estructura jerárquica equilibrada, basada en su necesaria participación efectiva en cuestiones de interés mutuo en los centros internacionales pertinentes y en un inventario de aptitudes y competencias.	Jefe ejecutivo
4	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían llevar cabo un análisis de rentabilidad antes de asignar a sus oficinas de enlace otros funcionarios que no integren el núcleo necesario de puestos sufragados con cargo a los recursos básicos.	Jefe ejecutivo
5	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por una planificación oportuna y adecuada de la sucesión de los jefes de sus oficinas de enlace. Los jefes de las oficinas deberán elegirse por concurso, en un proceso totalmente transparente y centrado en las competencias administrativas.	Jefe ejecutivo
6	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, animados por un espíritu de colaboración y reciprocidad, deberían garantizar que en Nueva York y en Ginebra se ofrecieran al personal de las oficinas de enlace que prestan servicios en esos lugares las mismas posibilidades de aprendizaje que se brindan a su propio personal y deberían alentar al personal de sus propias oficinas de enlace a que hicieran pleno uso de las posibilidades de aprendizaje ofrecidas en esos lugares por las secciones de capacitación de las Naciones Unidas y otros organismos.	Jefe ejecutivo
7	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que la información pertinente se difundiera de manera acertada y amplia entre las oficinas de enlace y sus respectivas organizaciones, así como dentro de las	Jefe ejecutivo

JIU/REP/2007/10 - Las oficinas de enlace del sistema de las Naciones Unidas		
	propias oficinas de enlace, utilizando todos los medios de comunicación para que se llegara a conocer lo más posible, entre ellos, teleconferencias, videoconferencias, reuniones del personal y reuniones de información de y para el personal en misión.	
8	Los jefes ejecutivos de las correspondientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes de los servicios de supervisión que se aseguraran de que se llevaran a cabo comprobaciones de cuentas y evaluaciones adecuadas de las oficinas de enlace.	Jefe ejecutivo

JIU/NOTE/2007/2 - Examen de determinadas cuestiones relativas a las telecomunicaciones y de la utilización de la tecnología de telefonía por la Internet en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas		
	Recomendación	Encargado de adoptar medidas
3	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían realizar evaluaciones en forma continuada y preparar un plan de ejecución en relación con la utilización de diversas tecnologías de telefonía, entre ellas la de telefonía por la Internet, plan éste que debería abarcar una descripción detallada de las posibilidades que existan en el mercado, el monto de la inversión necesaria y los beneficios previstos, una estrategia de gestión de riesgos y un plan para situaciones imprevistas.	Jefe ejecutivo