

Informes de la Dependencia Común de Inspección

Informe del Director General

1. El presente informe recoge las recomendaciones de los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) del sistema de las Naciones Unidas publicados desde el informe más reciente de la Secretaría al Comité.¹ El último ciclo anual de examen abarca el periodo comprendido entre enero de 2024 y diciembre de 2024.² En 2024, la DCI publicó seis informes,³ dos de los cuales no eran pertinentes para la OMS.⁴
2. Los informes pertinentes sometidos a la consideración del Comité de Programa, Presupuesto y Administración son los siguientes: Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/6); Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/8); Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/9); y Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (documento JIU/REP/2024/2).
3. De conformidad con la práctica habitual, como parte del proceso general en torno a la DCI, la Secretaría presenta sus observaciones iniciales sobre los informes recientemente publicados por la DCI como parte de un cuestionario para todo el sistema de las Naciones Unidas gestionado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). La JJE consolida todas las observaciones de las organizaciones de las Naciones Unidas en un documento que posteriormente publica el Secretario General y que puede consultarse en la página de

¹ Documento EBPBAC40/5.

² Aunque el periodo examinado es 2024, la numeración de la DCI incluye el año 2023, ya que se incluyen los informes que formaban parte de planes de trabajo anteriores de la DCI pero que se publicaron en 2024.

³ Todos los informes y las notas de la DCI están disponibles en la página [Informes y notas de la DCI](#) (consultado el 31 de marzo de 2025).

⁴ Documentos JIU/REP/2023/7 (Review of governance and oversight of the Executive Boards of UNDP/UNFPA/UNOPS/UNICEF and UN-Women) y JIU/REP/2024/1 (Examen de la gestión y la administración de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)).

informes del sitio web de la DCI, en la sección «Comments» (observaciones), junto al informe correspondiente de la DCI.⁵

Aplicación de las recomendaciones dirigidas a la Secretaría

4. En los párrafos 5 a 21 que figuran a continuación se reseñan el examen por la Secretaría de las recomendaciones de la DCI directamente pertinentes para la OMS dirigidas al Director General («jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas») en relación con los informes publicados durante el periodo comprendido entre enero de 2024 y diciembre de 2024 y, en su caso, los progresos realizados en su aplicación.

Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/6)

5. *Recomendación 1 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar, lo antes posible o en el contexto de los procesos programados de revisión de las políticas internas, por que en la orientación normativa de sus organizaciones se incluya una definición genérica de las modalidades de trabajo flexibles para establecer claramente el alcance de la política y la distinción entre estas modalidades y otras formas de trabajo flexible.* La Secretaría ya ha aplicado esta recomendación, dado que cuenta con una política, en vigor desde septiembre de 2022, que también incluye una definición de modalidades de trabajo flexibles.

6. *Recomendación 2 de la DCI: Antes de finalizar 2026, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar métodos para calibrar las repercusiones de los supuestos beneficios y las consecuencias imprevistas de las modalidades de trabajo flexibles, incluidos los efectos de las modalidades de teletrabajo prolongado, velando por que los arreglos concertados redunden en el mejor interés del personal y de la organización.* La Secretaría tiene previsto hacer un seguimiento de las repercusiones de la política, aunque tal labor sigue presentando dificultades. Podría establecerse una metodología en todo el sistema para calibrar las repercusiones a fin de obtener datos de referencia comparables.

7. *Recomendación 3 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían integrar las consideraciones relativas a las modalidades de trabajo flexibles en la siguiente versión de la estrategia de gestión de los recursos humanos de sus organizaciones a fin de imprimir un enfoque estratégico a estas modalidades de trabajo.* La Secretaría impulsará la consideración de las modalidades de trabajo flexibles en su próxima estrategia de gestión de los recursos humanos.

8. *Recomendación 5 de la DCI: A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían asegurarse de que en la orientación normativa de sus organizaciones sobre las modalidades de trabajo flexibles se incluya una definición cuantificable de la «distancia razonable al lugar de trabajo», para las sedes y los lugares de destino sobre el terreno, a fin de satisfacer mejor las necesidades del servicio.* Los jefes ejecutivos deberían velar por que se determine y se revise según proceda la distancia razonable al lugar de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, en estrecha cooperación con todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas presentes físicamente en los países, bajo los

⁵ Véanse las «Observaciones de la JJE» para los diferentes informes de la DCI, disponibles en la página [Informes y notas de la DCI](#) (consultado el 31 de marzo de 2025).

auspicios de los coordinadores residentes. La Secretaría seguirá revisando las pertinentes distancias razonables al lugar de trabajo, si bien observa que las definiciones y su aplicación pueden variar entre diferentes organizaciones de las Naciones Unidas.

9. *Recomendación 6 de la DCI: A más tardar en 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían revisar los sistemas e instrumentos de gestión relacionados con la recopilación de datos y el análisis de las modalidades de trabajo flexibles y velar por que se actualicen y se ajusten a los fines previstos, a fin de contribuir a una gestión eficaz y bien fundamentada de las modalidades de trabajo flexibles.* La Secretaría señala que su nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales se está aplicando progresivamente entre 2025 y 2026 e incluirá los elementos de esta recomendación.

Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/8)

10. *Recomendación 1 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar, a finales de 2025, la expresión «personal afiliado» como nomenclatura común a todo el sistema para designar todas las categorías de titulares de contratos que no se consideran de plantilla, e incluir la expresión en sus documentos normativos pertinentes a finales de 2027.* La Secretaría señala que aplicó esta recomendación a principios de 2024.

11. *Recomendación 2 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a finales de 2025, la siguiente definición, común para todo el sistema, de todas las categorías de personas contratadas que no se considere que forman parte de la plantilla: «Toda persona contratada por una organización del sistema de las Naciones Unidas para realizar trabajos o prestar servicios durante un periodo limitado o un periodo vinculado a un proyecto específico, y cuya relación contractual no se rija por una carta de nombramiento sujeta al estatuto y al reglamento del personal de la organización respectiva».* En el marco del examen de las modalidades de contratación, la Secretaría está examinando su posible adaptación al texto propuesto con el fin de mantener de forma inequívoca la distinción entre contratos de personal y contratos de personal sin condición de funcionarios.

12. *Recomendación 3 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar exámenes periódicos de sus modalidades de contratación de personal que no es de plantilla con miras a determinar los puestos esenciales de carácter continuo para la posible creación de puestos de plantilla, con sujeción a la disponibilidad de fondos.* La Secretaría ya realiza esos exámenes como parte de su ciclo normal de planificación operacional y de la fuerza de trabajo.

13. *Recomendación 4 de la DCI: Teniendo en cuenta el principio de la relación de trabajo, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían elaborar, antes de 2026, políticas o regímenes de prestaciones sociales aplicables al personal que no es de plantilla que desempeñe funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.* En el marco del examen de sus modalidades de contratación, la OMS está considerando la forma de abordar esta cuestión, manteniendo a la vez la distinción entre contratos de personal y contratos de personal afiliado.

14. *Recomendación 6 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo estén haciendo deberían incluir al personal que no forma parte de la plantilla en sus evaluaciones periódicas de su fuerza de trabajo ordinaria a fin de determinar la eficacia y eficiencia de sus políticas y prácticas relativas al empleo de personal que no es de plantilla.* El Director General estableció un equipo de tareas para examinar las modalidades de contratación en toda la Organización, que inició su labor a finales de 2020 y presentó su informe y recomendaciones a finales de 2022. Como parte de la labor de este equipo de tareas, se publicó una encuesta mundial que se difundió entre toda la fuerza de trabajo.

15. *Recomendación 7 de la DCI: Teniendo en cuenta los distintos mandatos institucionales y la diversidad de los contratos de personal que no es de plantilla, así como los diversos entornos operacionales, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deberían pedir a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que examine y establezca normas y principios mínimos para las modalidades de contratación de personal que no es de plantilla comúnmente utilizadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a mejorar la coherencia y la armonización en todo el sistema antes de finales de 2028.* La Secretaría observa que esta recomendación escapa a su control administrativo. Si bien la OMS está dispuesta a trabajar con otras organizaciones de las Naciones Unidas hacia la alineación en el contexto de la Red de Recursos Humanos, cabe señalar la posibilidad de que la armonización completa no sea factible debido a las diferencias entre las organizaciones en cuanto a mandatos y modelos de funcionamiento.

Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/9)

16. *Recomendación 2 de la DCI: Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían estudiar, antes de finales de 2026, la posibilidad de abandonar la práctica de subvencionar las primas de los familiares secundarios a cargo, los familiares que no están a cargo y los miembros del hogar sin parentesco, así como la práctica de mutualizar sus riesgos con los de los afiliados primarios.* La Secretaría toma nota de que esta cuestión está debatiéndose con los órganos deliberantes del programa de Seguro de Enfermedad del Personal de la OMS y posteriormente formulará recomendaciones al Director General para que adopte una decisión.

17. *Recomendación 5 de la DCI: Para finales de 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que se otorgue el máximo nivel de protección a todos los datos relacionados con el seguro médico de los beneficiarios, incluidos los informes médicos, las recetas, las pruebas y las cantidades reembolsadas, y que la divulgación, la transmisión, el tratamiento y el almacenamiento de los datos personales relacionados con el seguro médico estén sujetos al consentimiento por escrito de la persona interesada y que toda posible excepción se indicara de forma inequívoca en las políticas pertinentes.* La Secretaría ya cumple esta recomendación. El programa de Seguro de Enfermedad del Personal de la OMS está elaborando nuevos sistemas informáticos para la tramitación de las reclamaciones y el almacenamiento de datos, y velará por que este nuevo sistema cumpla plenamente las normas.

18. *Recomendación 6 de la DCI: A partir de 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían asegurar que las contribuciones voluntarias cubran el futuro pasivo por concepto de seguro médico posterior a la separación del servicio correspondiente al personal que trabaje en programas o proyectos financiados con cargo a esas contribuciones a medida que se vaya devengando.* La Secretaría ha aplicado esta recomendación con un plan aprobado y puesto en marcha para financiar íntegramente el pasivo del seguro médico posterior a la separación del servicio para todos los afiliados, que está en vigor desde 2012.

Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (documento JIU/REP/2024/2)

19. *Recomendación 3 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con los jefes ejecutivos de otras organizaciones miembros de la JJE, preferiblemente en el marco de sus mecanismos de coordinación interinstitucional, deberían adoptar, antes de finales de 2025, medidas individuales o colectivas para revisar la terminología actual de la JJE relativa a las recomendaciones de la DCI, con el fin de hacerla compatible con los criterios utilizados por la Dependencia, para que en las notas del Secretario General sobre los informes de la DCI se proporcione información objetivamente correcta sobre la aceptación de las recomendaciones de la Dependencia, basada en las observaciones de las entidades de la Junta.* La Secretaría observa que, en última instancia, corresponde a la secretaría de la Junta y a la DCI examinar esta recomendación. Sin embargo, la OMS no constata problema alguno con el uso actual de la terminología del cuestionario de la JJE ni confusión entre los diferentes términos y su uso respectivo por parte de la DCI y de la JJE, si bien reconoce que el cuestionario no compromete la perspectiva de las organizaciones. Además, la JJE consolida todas las respuestas sin atribución, mientras que cada organización introduce oficialmente sus datos en el sistema de seguimiento web de la DCI.

20. *Recomendación 5 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, con efecto inmediato y de forma continuada, consignar en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web, observaciones detalladas e información apropiada, así como pruebas justificativas, sobre la aplicación de las recomendaciones aceptadas a fin de facilitar el seguimiento de su plena aplicación.* La Secretaría ya ha aplicado esta recomendación y lo ha venido haciendo durante más de un decenio. Como observación, la OMS ha sido uno de los dos organismos que ha introducido sistemáticamente la información más detallada en el sistema de seguimiento web de la DCI.

21. *Recomendación 6 de la DCI: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, con efecto inmediato y de manera continuada, velar por que se proporcionen en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la web información y justificación detalladas para todas las recomendaciones de la DCI que se registren como «no aceptadas» o «no pertinentes», e incluir esa información en los informes periódicos que presenten sus órganos legislativos y órganos rectores.* La Secretaría ya ha aplicado esta recomendación y lo ha venido haciendo durante más de un decenio. Asimismo, la Secretaría apoya la recomendación oficiosa conexas de la DCI de cambiar la categoría de «no pertinente» a «no aplicable».

Tasas de aceptación y aplicación de las recomendaciones de la DCI

22. Los informes de la DCI son una síntesis valiosa de buenas prácticas y una evaluación comparativa del sistema de las Naciones Unidas sobre los temas abarcados por sus exámenes. En reuniones anteriores, el Comité de Programa, Presupuesto y Administración pidió a la Secretaría que informara más en detalle sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones formuladas en informes previos de la DCI y que siguiera prestando especial atención a la aplicación de esas recomendaciones.⁶ La Secretaría sigue haciendo lo posible por aplicar todas las recomendaciones pertinentes de la DCI.

23. La Secretaría registra las actualizaciones sobre el estado de cada una de las recomendaciones de la DCI en la plataforma electrónica del sistema de seguimiento en línea de la DCI, así como en la plataforma interna consolidada de la OMS de seguimiento y gestión de las recomendaciones y en el tablero conexo. La lista completa de las recomendaciones de la DCI pertinentes para la OMS, la situación relativa a su aplicación y las medidas adoptadas por la Secretaría se pueden consultar en el cuadro consolidado de recomendaciones del Portal para los Estados Miembros del sitio en línea de la OMS.⁷

24. En el último año, la Secretaría ha seguido avanzando a buen ritmo en la aceptación y aplicación de las recomendaciones formuladas en los informes de la DCI publicados entre 2017 y 2023 (véase el anexo).

25. Al 5 de marzo de 2025, la OMS había aplicado el 90 % de las recomendaciones aceptadas que la DCI había formulado entre 2017 y 2023,⁸ un porcentaje superior al 77 % correspondiente al total de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.⁹ Durante el mismo periodo, la OMS mantuvo un alto nivel de aceptación de las recomendaciones de la DCI (un 87 %), mientras que el promedio de las organizaciones de las Naciones Unidas fue del 72 %. Además, en el último año, la OMS aplicó plenamente y cerró dos informes de la DCI publicados en 2021.¹⁰ En el momento de redactar el presente informe, la OMS ha cerrado por completo todas las recomendaciones pendientes de los informes de la DCI publicados hasta finales de 2017 y en 2019. En el cuadro 1 se presenta una lista de informes publicados hace más de dos años que contienen recomendaciones abiertas que son pertinentes para la OMS y cuya aplicación está en curso.

⁶ Véanse los documentos EB147/2, párrafo 24; EB151/2, párrafo 29; EB153/2, párrafo 24. y EB155/2, párrafo 23.

⁷ Véase el [Portal para los Estados Miembros](#) (en inglés) (consultado el 31 de marzo de 2025).

⁸ El porcentaje de recomendaciones contenidas en los informes de la DCI que la OMS ha aplicado plenamente es del 100 % para los informes de 2017 y 2019; del 95 % para los informes de 2018; del 95 % para los informes de 2020; del 96 % para los informes de 2021; y del 66 % para los informes de 2023. En 2022 se publicó un informe pertinente para la OMS (nota de la DCI sobre el examen de las medidas y los mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional) del que se han aplicado el 60 % de las recomendaciones.

⁹ La tasa actual de aplicación notificada por la OMS del 90 % es superior al 82 % correspondiente a las recomendaciones de los informes de la DCI publicados entre 2017 y 2022, como se indica en el documento EBPBAC38/6.

¹⁰ Documentos JIU/REP/2021/4 (Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas) y JIU/REP/2021/5 (Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas).

Cuadro 1. Recomendaciones abiertas de los informes de la DCI entre 2018 y 2023

Año	Informe	Número de recomendaciones abiertas (del total de recomendaciones pertinentes para la OMS)
2018	JIU/REP/2018/4 - Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (de 11)
2018	JIU/REP/2018/6 - Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad	1 (de 10)
2020	JIU/REP/2020/1 - Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación	1 (de 10)
2020	JIU/REP/2020/8 - Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (de 10)
2021	JIU/REP/2021/6 - Gestión de la continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (de 6)
2022	JIU/NOTE/2022/1 - Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in the United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness (Examen de las medidas y mecanismos para hacer frente al racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional)	3 (de 6)
2023	JIU/REP/2023/3 - Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2 (de 5)
2023	JIU/REP/2023/4 - Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	4 (de 11)

26. Dado que las recomendaciones de la DCI tienen un carácter general y se dirigen a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Secretaría interpreta el sentido y la pertinencia para la OMS de cada una de ellas con miras a su aplicación. Las tasas de aplicación son siempre más bajas en el caso de los informes publicados recientemente. La Secretaría también señala que varias recomendaciones de la DCI están fuera del ámbito de competencia o del control administrativo de la OMS (ya que las medidas suelen estar sujetas al control administrativo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE); en esos casos, la Secretaría podría considerar que las recomendaciones no son pertinentes para la OMS. Por otro lado, la Secretaría asigna fechas límite de aplicación a las recomendaciones de la DCI, en consonancia con el procedimiento aplicado a las recomendaciones sobre supervisión emitidas por otras oficinas. Con esta práctica se garantiza la eficacia en el seguimiento de las recomendaciones de la DCI y en la presentación de informes conexos y se facilita la evaluación de las que están atrasadas.

27. La recomendación abierta sobre la mejora de la accesibilidad para las personas con discapacidad se refiere a las conferencias y las reuniones y se está atendiendo mediante la elaboración de un nuevo módulo de eventos y reuniones en el marco del sistema de planificación de los recursos institucionales de la OMS (Sistema de Gestión Institucional (BMS)), que incluirá requisitos de accesibilidad normalizados. Por lo que respecta a la necesidad de incorporar la sostenibilidad medioambiental en relación con las oficinas sobre el terreno, la Secretaría está tratando de reunir información adicional y de coordinar la planificación junto con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría está ultimando la elaboración de su sistema de gestión de la resiliencia institucional y sus indicadores del desempeño revisados, de conformidad con su marco aprobado de gestión de la continuidad de las actividades, con el fin de

cerrar la única recomendación pendiente del informe de la DCI sobre la gestión de la continuidad de las operaciones. Se prevé concluir dicho sistema a finales de 2025.

28. En relación con el informe de la DCI sobre el racismo y la discriminación racial, la Secretaría avanza en cada una de las tres recomendaciones abiertas pendientes, una de las cuales es en gran medida responsabilidad de la JJE (conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal). Las otras dos se refieren a la contratación, la capacitación y la sensibilización, en relación con lo cual los procesos de contratación de la OMS se adhieren a directrices armonizadas del proceso de selección que hacen hincapié en la objetividad, la transparencia, la diversidad y la rendición de cuentas en todos los niveles institucionales. Con respecto al informe sobre los marcos de rendición de cuentas, la Secretaría utiliza el nuevo marco propuesto como guía para revisar el marco de rendición de cuentas de la OMS (2015). La OMS prestó importante apoyo técnico al informe de la DCI sobre la salud mental y el bienestar. Asimismo, avanza hacia la adopción oficial de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar como parte integral de su marco institucional, así como hacia el mapeo y la posterior aplicación de la capacidad de apoyo psicosocial en todas las ubicaciones y la integración progresiva de la salud mental y el bienestar en las iniciativas de aprendizaje y perfeccionamiento dirigidas a la dirección y al personal.

29. Dos recomendaciones abiertas, una de la política de denuncia de irregularidades de 2018 y otra de los informes de la función de investigación de 2020, son la misma y se refieren al proceso impulsado por los Estados Miembros para acordar procedimientos de tramitación y gestión de posibles denuncias contra los Directores Generales. De conformidad con la decisión¹¹ adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 156.ª reunión, las Presidencias del Consejo Ejecutivo y del Comité de Programa, Presupuesto y Administración están elaborando un proyecto final de procedimientos, mediante consultas inclusivas y transparentes con los Estados Miembros, y presentarán un proyecto final actualizado a la 78.ª Asamblea Mundial de la Salud por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su reunión actual.

30. En enero de 2024, la DCI publicó un informe con su primer examen de la gobernanza y la supervisión de la Junta Ejecutiva del PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el UNICEF y ONU-Mujeres.¹² Aunque la OMS no fue objeto de examen, las conclusiones fueron pertinentes para la labor en curso de los órganos deliberantes de la OMS, en proceso de examinar diversas reformas que estuvieron dirigidas por los antiguos facilitadores del Grupo de Tareas Versátil de los Estados Miembros.¹³

Actuación de los órganos legislativos o deliberantes

31. Las siguientes recomendaciones formuladas en los informes de la DCI publicados durante el periodo comprendido entre enero de 2024 y diciembre de 2024 van dirigidas a los órganos legislativos o deliberantes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

¹¹ Decisión EB156(2) (2025).

¹² Documento JIU/REP/2023/7.

¹³ Documentos EB156/29, EB154/34, EB154/33 y EB154/33 Add.1.

Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/6)

32. *Recomendación 4 de la DCI: Para fines de 2025, los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que, como parte de los informes sobre la gestión de los recursos humanos, presenten periódicamente información actualizada sobre la aplicación de las políticas relativas a las modalidades de trabajo flexibles y al teletrabajo, que contenga estadísticas desglosadas por género y otros aspectos pertinentes, con el fin de asegurar para la gestión de las modalidades de trabajo flexibles unos procesos de decisión basados en datos y evidencia empírica.* La Secretaría señala que presenta sistemáticamente un informe anual sobre recursos humanos a la Asamblea de la Salud y una actualización al Consejo Ejecutivo. Ambos informes incluyen información sobre las modalidades de trabajo flexibles.

Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (documento JIU/REP/2023/8)

33. *Recomendación 5 de la DCI: Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que incluyan en sus informes sobre recursos humanos datos e información pertinentes sobre el empleo de personal que no es de plantilla, como el número de personas que no integran la plantilla, los años de servicio, el lugar de empleo, la nacionalidad y el género.* La Secretaría ya incluye datos sobre su personal y sobre los empleados sin condición de funcionario en los informes de recursos humanos que presenta dos veces al año a sus órganos deliberantes (disponibles en el portal para los Estados Miembros del sitio web de la OMS). Además, la Secretaría estudiará la posibilidad de introducir mejoras que reflejen el nivel de detalle descrito en esta recomendación como parte de los módulos finales que se incorporen en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales. Entretanto, ese nivel de detalle puede proporcionarse previa solicitud, como en el caso de los informes a los donantes.

Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (documento JIU/REP/2024/2)

34. *Recomendación 2 de la DCI: Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían, para fines de 2025, reevaluar sus procesos de examen de los informes y recomendaciones de la DCI, incluida la adopción de decisiones y el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de años anteriores, teniendo en cuenta, según proceda, los ejemplos de buenas prácticas que se exponen en el presente documento.* La Secretaría observa que, en los últimos años, ha intensificado su seguimiento para cerrar las recomendaciones más antiguas con considerable éxito y ha incrementado el grado de detalle en los informes presentados al Comité de Programa, Presupuesto y Administración en relación con las recomendaciones abiertas y cerradas y el análisis de tendencias. Además, desde 2024, el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión examina sistemáticamente los progresos en la aplicación con respecto a la respuesta de la Secretaría a los informes de la DCI, así como cualquier cuestión conexas en relación con determinados informes de la DCI y/o su plan de trabajo.

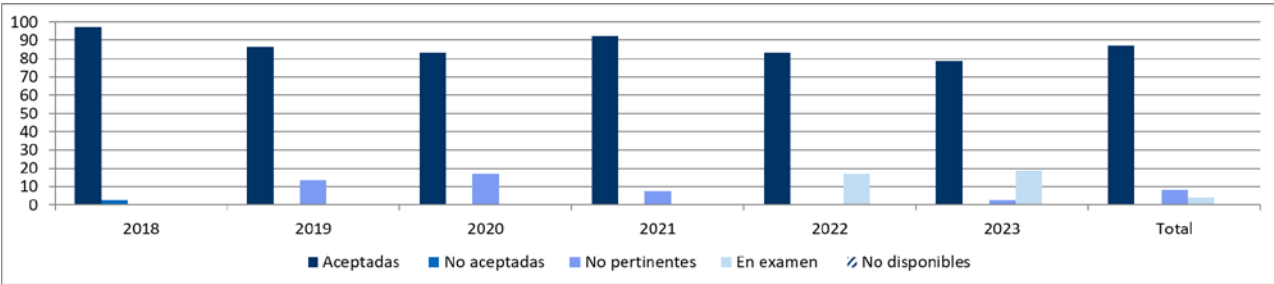
Intervención del Comité de Programa, Presupuesto y Administración

35. Se invita al Comité a que tome nota del informe; se le invita además a que examine las recomendaciones contenidas en los informes de la DCI que requieren la intervención de los órganos legislativos o deliberantes de la OMS (párrafos 32-34) y a que proporcione orientaciones y cualesquiera propuestas de seguimiento al respecto.

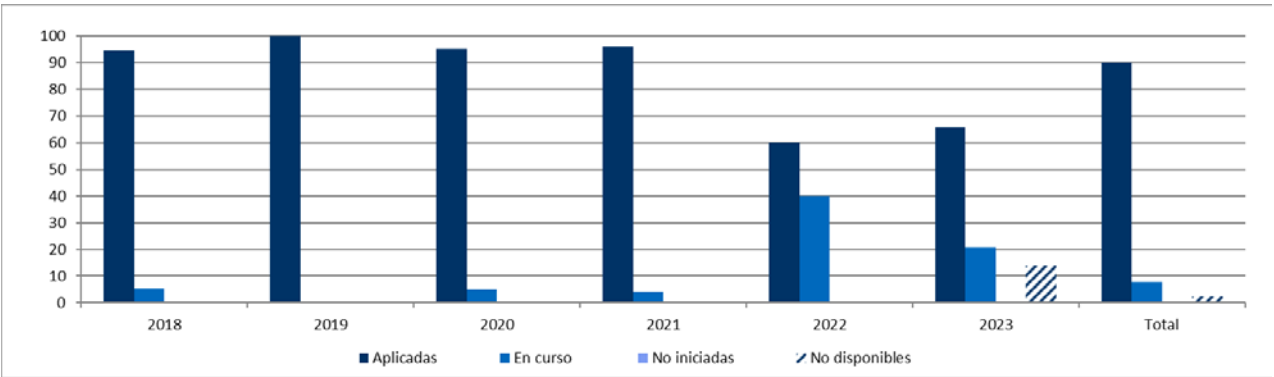
Anexo

Tasas de aceptación y aplicación de las recomendaciones por año, 2017-2023 (porcentaje)¹

Aceptación



Aplicación



¹ Información extraída del [sistema de seguimiento web de la DCI](#) (consultado el 26 de marzo de 2025).