

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 4-6 de febrero de 2008

INFORMES DE EVALUACIÓN

Tema 7 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL

WFP/EB.1/2008/7-A/Add.1

20 diciembre 2007

ORIGINAL: INGLÉS

RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN AL EXAMEN DE LA FUNCIÓN DE EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS REALIZADO POR EXPERTOS HOMÓLOGOS

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>).

RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN AL EXAMEN DE LA FUNCIÓN DE EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS REALIZADO POR EXPERTOS HOMÓLOGOS

1. La dirección del PMA se declara satisfecha del examen realizado por el grupo de expertos homólogos y de las contribuciones aportadas por los diferentes miembros del grupo. Éste trabajó en circunstancias muy difíciles: no sólo estaba el PMA atravesando cambios sustanciales, sino que también la Oficina de Evaluación (OEDE) había iniciado un proceso sistemático de mejora de la calidad y la eficacia de su trabajo. Esto significa que los miembros del grupo tuvieron que examinar “un objetivo móvil”, ya que durante el tiempo que duró su trabajo se estuvieron introduciendo cambios continuamente. Por ese motivo, el informe del grupo no está absolutamente al día ni refleja con exactitud la evolución de las buenas prácticas en materia de evaluación que la OEDE ha ido introduciendo en el transcurso de 2007.
2. El PMA está plenamente comprometido en la mejora de su función de evaluación, tal como demostró al contratar a una evaluadora profesional, Caroline Heider, para que dirigiese la OEDE. La Sra. Heider puso en marcha una labor concertada para mejorar la calidad y la eficacia de la evaluación en el PMA. El análisis realizado por el grupo de expertos homólogos confirma muchas de las oportunidades de mejora de la función de evaluación de la Organización, tanto a nivel centralizado como a nivel descentralizado, que la Sra. Heider observó y comenzó a abordar cuando se incorporó a la misma. Muchas de las recomendaciones del grupo toman como base y respaldan las ideas que comenzó a aplicar la OEDE cuando estaba en curso el examen. Consideramos el informe del grupo como una confirmación del cambio de dirección que tomó la OEDE, incluso antes de que el grupo comenzara su trabajo.
3. La dirección del PMA aprecia el deseo de la Junta Ejecutiva de desempeñar un papel más importante en la supervisión de la función evaluadora, conforme a lo afirmado y recomendado por el grupo. En el documento de 1996 titulado “Métodos de trabajo y Reglamento de la Junta Ejecutiva” (PMA/ExB.1/96/3) se acordaron unos principios para garantizar que todos los miembros de la Junta estuvieran presentes en el debate de temas importantes, por ejemplo el debate de los informes de evaluación, para poder llegar a un entendimiento y una postura común de la Junta. La OEDE desarrolló un proceso para que la Junta interviniera en las orientaciones estratégicas de la evaluación en el PMA a través de la consulta oficiosa anual. En 2008 se debatirán a nivel interno y con la Junta los borradores de la nueva política de evaluación y los planes de realización de evaluaciones estratégicas durante el bienio.
4. La rendición de cuentas y el aprendizaje son aspectos fundamentales para el buen funcionamiento de una organización. La dirección del PMA, guiada por la Directora Ejecutiva, está plenamente decidida a conseguir una cultura institucional que no perpetúe o repita los errores. La transición que experimenta actualmente el PMA requiere una reflexión crítica sobre lo que funciona y lo que no funciona, de tal manera que sólo se repitan las experiencias positivas. La OEDE encabezará un programa dirigido a fortalecer las capacidades de evaluación en los despachos regionales y las oficinas en los países. Contar con tales capacidades a nivel descentralizado consolidará el papel del PMA como asociado sobre el terreno.
5. En la siguiente matriz figuran en detalle las medidas adoptadas en respuesta a cada una de las recomendaciones formuladas en el informe completo.



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
Relación entre la Oficina de Evaluación y la Junta Ejecutiva			
1. Establecer un subcomité de la Junta Ejecutiva encargado de las evaluaciones, en consonancia con la práctica que se adopta actualmente en el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). Éste subcomité podría reunirse con la OEDE a intervalos regulares para examinar cuestiones tales como las estrategias planificadas, las asignaciones presupuestarias y la utilización estratégica de las evaluaciones y su seguimiento.	Junta Ejecutiva		Se decidirá previo examen y decisión de la Junta
2. Además, el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación y la prórroga de su contrato deberían examinarse con la Junta antes de empezar a ser efectivos. Sería oportuno pedir a un miembro de la Junta (posiblemente el responsable del subcomité de la Junta) que participara en los futuros equipos de entrevistas.	Junta Ejecutiva		Se decidirá previo examen y decisión de la Junta
Política y estrategia de evaluación			
3. La OEDE debería elaborar una política de evaluación que englobe las políticas de evaluación anteriores y responda plenamente a las normas y criterios del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) en materia de evaluación.	OEDE	Recomendación aceptada. En los próximos meses, la OEDE elaborará una nueva política de evaluación del PMA que se someterá a la aprobación de la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones ordinario de 2008.	Octubre de 2008
4. Esta política debería comunicarse ampliamente a los miembros de la Junta, el personal del PMA, los asociados de éste y los equipos de evaluación contratados por la OEDE o contratados en el marco de las evaluaciones descentralizadas.	OEDE	Recomendación aceptada. La política de evaluación se hará pública en el sitio Web del PMA y se difundirá dentro de la Organización.	Después de la aprobación
5. La política de evaluación debería traducirse en medidas concretas mediante la formulación de una estrategia pertinente en la que se explique de qué modo la OEDE prevé proceder a la aplicación de dicha política.	OEDE	Recomendación aceptada.	Finales de 2008



* La presente matriz se ha preparado sobre la base del informe completo y no sigue necesariamente la estructura del informe resumido que figura en el documento WFP/EB.1/2008/7-A.

ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
6. Puesto que es improbable que haya un aumento del presupuesto de la OEDE, el grupo sugiere que, a medio plazo, la OEDE pida a los principales donantes del PMA que, por un lado, aseguren la financiación a corto plazo de los puestos del personal especializado, los oficiales profesionales subalternos y los puesto de evaluación de los despachos regionales y, por el otro, que apoyen la elaboración y el ensayo de los instrumentos y las directrices necesarios.	OEDE	Recomendación parcialmente aceptada. Se estudiará la posibilidad de recibir en préstamo expertos en evaluación de organismos asociados para la realización de algunas evaluaciones. Sin embargo, la propuesta de utilizar financiación extrapresupuestaria para los puestos de evaluación de los despachos regionales exigiría valorar detenidamente hasta qué punto tales puestos podrían incluirse en el apoyo de los donantes. A este respecto, habría que tener en cuenta la experiencia relativa al proyecto de fortalecimiento de la capacidad de evaluación de las necesidades de urgencia (SENAC).	Durante 2008
7. Habría que estudiar los papeles y las finalidades respectivas de: a) las autoevaluaciones (que consisten esencialmente en reflexionar sobre los resultados obtenidos utilizando como método el examen <i>a posteriori</i> , por ejemplo); b) las evaluaciones descentralizadas; y c) las evaluación externa, así como las relaciones entre las mismas, expresando todo ello claramente no sólo en la política de evaluación, sino también en los documentos que definen los marcos estratégico y de políticas más generales del PMA.	OEDE, Departamento de Políticas y Asuntos Exteriores (PD)	Recomendación aceptada. Ya se había previsto en el programa de apoyo de la OEDE incluido en el Plan de Gestión para el bienio 2008-2009. En la consulta se contará con diversas partes interesadas relacionadas con el PMA, entre ellas colegas que trabajan sobre el terreno. El resultado de la consulta se incluirá bien en la política de evaluación o bien en la estrategia de evaluación, según cual se considere la más apropiada.	Durante 2008
Mandato de la Oficina de Evaluación			
8. El mandato de la OEDE debería integrarse en la política de evaluación del PMA y retomar los nueve puntos enumerados por los expertos homólogos en su informe completo de evaluación (páginas 61-63).	OEDE	Recomendación aceptada.	Octubre de 2008
Rendición de cuentas externa: relaciones con los asociados y las partes interesadas			
9. La OEDE debería elaborar un "modelo de rendición de cuentas" de las partes interesadas en las actividades del PMA, tanto internas como externas, con el fin de ayudar a aclarar las funciones y responsabilidades de cada uno.	OEDE	Recomendación parcialmente aceptada. Los modelos de rendición de cuentas son importantes y encajan bien con los análisis de las partes interesadas introducidos en las evaluaciones de la OEDE en virtud de su nuevo Sistema de garantía de calidad de las evaluaciones (SGCE). Sin embargo, la OEDE opina que dichos modelos de rendición de cuentas deberían elaborarse para evaluaciones concretas y no para el PMA en su conjunto, pues en este último caso se generaría un modelo complejo y difícil de gestionar, habida cuenta del número de partes interesadas relacionadas con el PMA.	A partir de 2008



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
10. Tomando como base dicho modelo, habría que orientar tanto al personal del PMA de las dependencias funcionales del PMA como al de los asociados señalados como partes interesadas fundamentales, para ayudarles a cumplir con sus obligaciones de rendición de cuentas, mejorando así la comunicación.	OEDE	Recomendación aceptada. El modelo de rendición recomendado en el examen por homólogos se estudiará, se revisará si es necesario y se incluirá en el SGCE. Una vez implantado este último mediante el programa de apoyo, se difundirá más ampliamente el uso de modelos de rendición de cuentas dentro del PMA.	2008
11. La OEDE debería asegurar que el personal del PMA sobre el terreno se beneficie del apoyo y las directrices que necesita para facilitar la adopción de enfoques participativos durante los procesos de evaluación. El primer paso, por ejemplo, podría ser la difusión de directrices destinadas al personal para que éste sea consciente de que el intercambio de información (proyectos de términos de referencia, informes, etc.) con las partes interesadas externas no sólo está autorizado sino que se alienta enérgicamente.	OEDE	Recomendación aceptada. Esto se tiene en cuenta tanto en el SGCE como en el programa de apoyo incluidos en el Plan de Gestión para 2008-2009.	A partir de 2008
12. Los miembros del personal de la OEDE deberían, en la medida de lo posible, elaborar modelos de enfoques participativos, tanto en su función de responsables de las evaluaciones como, periódicamente, en su función de miembros de los equipos. Podrían igualmente desempeñar un papel de asesoramiento y de apoyo en los talleres organizados por las oficinas en los países para difundir los resultados de las evaluaciones.	OEDE	Recomendación aceptada. También este aspecto está integrado en el programa de apoyo.	A partir de 2008
13. La OEDE debería recurrir a estrategias de comunicación y de aprendizaje en apoyo de las iniciativas arriba indicadas.	OEDE	Recomendación aceptada. La estrategia de comunicación y aprendizaje se inscribirá en la estrategia de evaluación general (véase la recomendación 5).	Finales de 2008
Respuesta de la dirección			
14. En este contexto, el PMA debería, tanto en teoría como en la práctica, establecer una división clara de responsabilidades entre la función de evaluación y los puestos de responsabilidad de la Organización. Tras haber presentado una evaluación al Director Ejecutivo, la OEDE no debiera intervenir en la preparación o compilación de las medidas de las diferentes partes de la Organización. El principio general es que el Director Ejecutivo asuma la plena responsabilidad de la respuesta de la propia dirección, aunque no sea el autor directo de las medidas adoptadas.	Director Ejecutivo	La Dirección de Gestión del Cambio, dentro de la Oficina del Director Ejecutivo, estará a cargo del mecanismo de respuesta de la dirección.	Comienzo de 2008



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
<p>15. El mecanismo de respuesta de la dirección debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ prever un calendario de ejecución, procedimientos para dar curso a las medidas que han de adoptarse, la presentación de un informe a la Junta Ejecutiva y la comunicación a la OEDE de los resultados del seguimiento; ➤ cada vez que sea necesario, distinguir entre las medidas que han de adoptarse a corto plazo y las que deben aplicarse a largo plazo, así como entre las medidas operacionales directamente vinculadas con el tema objeto de la evaluación y las enseñanzas generales extraídas por el PMA y sus asociados; y ➤ explicar por qué no se acepta una recomendación específica. 	<p>Oficina del Director Ejecutivo (OED) OEDE</p>	<p>El mecanismo de respuesta de la dirección se establecerá conforme a las nuevas normas sobre buenas prácticas que está elaborando el UNEG.</p>	<p>Mediados de 2008</p>
<p>16. Habría que aplicar un sistema similar para las evaluaciones descentralizadas. Por ejemplo, no se puede establecer la misma repartición de responsabilidades cuando, por ejemplo, un director en el país encarga una evaluación y decide al mismo tiempo sobre la respuesta que debe dar la dirección. No deja de ser igualmente importante el establecimiento de mecanismos que permitan a la dirección dar una respuesta de carácter oficial a sus evaluaciones. El seguimiento debería ser competencia también de la oficina en el país, que debe transmitir los resultados a los niveles superiores dentro del PMA.</p>	<p>OED, OEDE, despachos regionales, oficinas en los países</p>	<p>Esta recomendación se tendrá en cuenta dentro del programa para aumentar las evaluaciones descentralizadas.</p>	<p>Finales de 2008</p>
<p>17. La respuesta de la dirección y el mecanismo de seguimiento deberían ser transparentes; por otro lado, los documentos pertinentes deberían ser fácilmente accesibles tanto para el PMA como para los asociados y presentarse en forma electrónica de manera rutinaria.</p>	<p>OED</p>	<p>Esta recomendación se tendrá en cuenta a la hora de diseñar y establecer el mecanismo de respuesta de la dirección.</p>	<p>Mediados de 2008</p>



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
<p>18. Deberían encontrarse mecanismos para mejorar la calidad y la credibilidad de las recomendaciones derivadas de las evaluaciones, y alentar a las partes interesadas a hacer suyas las constataciones de las mismas. Dichos mecanismos podrían consistir, por ejemplo, en formular recomendaciones en concertación con las partes interesadas principales y/o dejar las recomendaciones en manos de los encargados de las decisiones y de la actuación en la Organización, en función del compromiso de las partes interesadas principales con respecto a las constataciones y las conclusiones del informe de evaluación.</p>	OEDE	<p>Recomendación aceptada. El SGCE contiene algunas disposiciones iniciales para guiar la formulación de recomendaciones. El componente de SGCE tiene por objeto lograr que las recomendaciones en materia de evaluación sean pertinentes. En una o dos evaluaciones se podría ensayar un proceso más participativo para la elaboración de las recomendaciones e incorporar luego el resultado en una versión actualizada del SGCE.</p>	<p>Comprobación durante 2008; posible revisión a finales de 2008 o en 2009</p>
Calidad de la evaluación			
<p>19. Es aconsejable que se haga hincapié cada vez más en la mejora de la calidad, el rigor y la armonización del trabajo de la OEDE, así como que se preste mayor atención al establecimiento de procedimientos sistemáticos, controles de calidad e instrumentos como, por ejemplo, los diagramas de repartición de responsabilidades y las matrices de evaluación.</p>	OEDE	<p>En la recomendación se reconoce el trabajo de la OEDE sobre garantía de calidad de las evaluaciones y se anima a la Oficina de Evaluación a proseguir su labor en esta dirección. Por lo tanto, no es necesaria ninguna medida complementaria.</p>	Aplicación en curso
<p>20. Además del establecimiento de procedimientos sistemáticos y la elaboración de matrices y códigos de conducta, los expertos homólogos recomiendan que se apliquen los primeros cinco puntos de la Sección 6.6 del informe de evaluación completo (página 65).</p>	OEDE	<p>Estas recomendaciones están en consonancia con el SGCE; por lo tanto, no es necesaria ninguna medida complementaria.</p>	Aplicación en curso
<p>21. A fin de mantener la capacidad del personal de la OEDE a lo largo del tiempo, de estimular el interés por el ámbito de la evaluación y de promover una mayor profesionalidad, se recomienda que se asigne el tiempo necesario y se ofrezcan incentivos adecuados para que el personal se mantenga al día en la materia.</p>	OEDE	<p>Esta recomendación está en consonancia con los planes de la OEDE con respecto al programa de apoyo, incluido en el Plan de Gestión para el bienio 2008-2009, que prevé amplias medidas de capacitación para el personal de la OEDE y de otras dependencias del PMA, además de algunos asociados, en función de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios.</p>	Aplicación en curso



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
Aprendizaje institucional			
22. La OEDE debería establecer mecanismos para extraer sistemáticamente enseñanzas de las evaluaciones realizadas, y de foros externos, como la Red de aprendizaje activo para promover una mayor rendición de cuentas y eficacia en la asistencia humanitaria, el Comité Permanente entre Organismos (IASC) y los asociados pertinentes.	OEDE	Recomendación aceptada. Se incluirá en la estrategia de comunicación de la OEDE y en el programa de mejora de su página Web.	En 2008 y luego con carácter continuo
23. Habría que investigar métodos innovadores para extraer y compartir las lecciones derivadas de las evaluaciones, aprovechando las enseñanzas extraídas por otras organizaciones que cuenten con una amplia experiencia en este terreno. Deberían explorarse en especial los cuatro métodos indicados en la Sección 6.7 (página 66) del informe de evaluación completo.	OEDE	Recomendación aceptada. Por efecto del SGCE, la gestión del proceso de evaluación será transparente y fomentará el aprendizaje. Se estudiarán herramientas de comunicación hechas a medida de las evaluaciones, si se dispone de recursos financieros suficientes para ensayar métodos innovadores. El metaanálisis de las evaluaciones será posible gracias a la introducción del SGCE y se realizará anualmente en el marco del Informe anual de evaluación.	2008
Seguimiento y gestión basada en los resultados			
24. El PMA debería conferir máxima prioridad a superar la fragmentación de sus diversas herramientas de recogida de datos, elaboración de informes y análisis basadas en los resultados. Es preciso efectuar un examen exhaustivo de los actuales sistemas y aplicaciones de seguimiento sobre el terreno a fin de que pueda aumentarse la fiabilidad, la pertinencia y la comparabilidad de los datos utilizados tanto para llevar a cabo las evaluaciones como para asegurar el seguimiento institucional.	Dirección de Diseño y Apoyo a los Programas	Esta recomendación ha quedado en gran parte desfasada por acontecimientos como el desarrollo de un módulo de planificación y de seguimiento y evaluación (SyE) en el sistema WINGS II. El examen que se propone se realizó hace tiempo y sus resultados se utilizaron en conexión con el diseño del nuevo sistema de SyE.	En sincronía con la aplicación del sistema WINGS II
25. Hay que desarrollar y mantener medios para que todas las intervenciones estén vinculadas a mecanismos de seguimiento adecuados, en los niveles local e institucional, y definir objetivos e indicadores destinados a facilitar el trabajo de evaluación que satisfagan tanto al PMA como a las partes interesadas externas.	Dirección de Diseño y Apoyo a los Programas	Además del módulo de WINGS II antes mencionado, se ha creado un conjunto de herramientas que se utilizará para definir o planear el sistema de SyE. El módulo de SyE de WINGS II se empleará entonces para las tareas de seguimiento y evaluación.	En sincronía con la aplicación del sistema WINGS II



ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
Selección de los equipos de evaluación y contratación de expertos de evaluación externos			
26. La OEDE debería elaborar un enfoque más transparente, riguroso y competitivo para la selección de los jefes de equipo. Se tendría que anunciar la contratación de consultores en las listas de difusión previstas con este fin, preseleccionar a los candidatos que hayan manifestado mayor interés y seleccionar a los jefes de equipo sobre la base de una nota de presentación del enfoque previsto y de entrevistas. Si es posible, los jefes de equipo deberían designarse en una fase inicial y participar en la identificación y selección del resto del equipo.	OEDE	Recomendación aceptada.	Inmediatamente
27. Todos los equipos de evaluación deberían incluir como mínimo a un especialista en evaluación, preferiblemente el jefe del equipo, con suficientes conocimientos y experiencia en los enfoques y métodos de evaluación actuales.	OEDE	Recomendación aceptada.	Inmediatamente
Dotación de personal de la Oficina de Evaluación			
28. El PMA debería permitir a la OEDE seleccionar al personal interno mediante un proceso de contratación de personal de categoría profesional y no mediante el sistema de reasignación habitual. El proceso de selección debería basarse en el grado de interés del candidato por trabajar en la OEDE y en la medida en que sus competencias corresponden a las necesidades de esta oficina, y prever una entrevista con los tres mejores candidatos a fin de elegir al más competente.	Dirección de Recursos Humanos (ADH), OEDE	Cuando ocupó tres puestos vacantes a finales de 2007, la OEDE siguió un proceso sistemático de selección y de entrevistas. En el caso de los candidatos <i>internos</i> , todos ellos fueron clasificados en función de sus cualificaciones aplicando criterios específicos relacionados con el puesto de trabajo. Se entrevistó a los siete u ocho mejores candidatos por teléfono, o bien personalmente, cuando se encontraban en la Sede. Todos los candidatos entrevistados disponían de experiencia en seguimiento y, en menor medida, en evaluación. Los candidatos seleccionados fueron presentados ante el comité de reasignación del PMA, en consonancia con los procedimientos aplicables al personal. El proceso de selección de los candidatos <i>externos</i> siguió los primeros dos pasos del proceso de selección de los candidatos internos (con la excepción de que todas las entrevistas se realizaron por teléfono), pero se complementó con un tercer paso consistente en entrevistas personales, incluyendo una prueba escrita. El proceso de selección se ajustó a los procedimientos estándar de contratación del PMA.	Medida tomada en el marco del proceso de contratación de 2007





ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
29. El PMA debería seguir permitiendo la contratación externa de especialistas en evaluación.	Presidencia, Comité de dotación de personal	Así se hizo en 2007. La política de evaluación revisada (véase la recomendación 3) contendrá disposiciones en este sentido.	Octubre de 2008
30. El PMA debería basar el perfil del personal de la OEDE en el perfil de los evaluadores definido por el UNEG.	ADH	En agosto de 2007, el PMA comparó los perfiles laborales del UNEG con los perfiles laborales genéricos del PMA para oficiales de evaluación equivalentes. Las obligaciones y responsabilidades enumeradas en los perfiles laborales genéricos del PMA incluyen todas las obligaciones y responsabilidades principales recogidas en los perfiles laborales del UNEG, empleando términos genéricos. Para reforzar la aplicación de las normas y estándares de evaluación de las Naciones Unidas y del código de conducta para evaluadores, se añadió una referencia específica a los mismos en los perfiles laborales genéricos.	Aplicación ultimada
31. El PMA debería estudiar cómo asegurar unas perspectivas de carrera apropiadas a los especialistas en evaluación dentro del PMA y del sistema de las Naciones Unidas.	ADH	<p>Recomendación parcialmente aceptada. La gestión de las perspectivas de carrera en el PMA se define como el proceso mediante el cual el personal asume la responsabilidad de su propia carrera profesional y recibe la ayuda de la Organización para planificarla, organizarla y mantenerla de una manera que se ajuste a las necesidades y requisitos del PMA.</p> <p>Dentro de la Dirección de Evaluación, para satisfacer las necesidades orgánicas, una parte de los especialistas en evaluación es contratada externamente a fin de ocupar puestos de "especialista". En el caso de que los especialistas en evaluación cuenten con aptitudes y conocimientos válidos para la movilidad funcional o geográfica o se interesen por la misma, pueden optar por participar en el proceso de rotación del PMA. Esto les ofrece una vía alternativa de carrera en el Programa. Se velará por que no se produzcan sesgos o conflictos de intereses en la función de un miembro del personal como oficial de evaluación. Para tratar este tema, el PMA ha adoptado como principio general un período de espera obligatorio de seis meses entre el momento en el que los evaluadores terminan una evaluación y la fecha en la que pueden solicitar un puesto en el lugar de destino o dependencia orgánica en cuestión.</p>	

ANEXO: MATRIZ DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN*

Recomendaciones	Entidad responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de ejecución
Presupuesto para las evaluaciones			
32. El personal directivo superior del PMA debería concebir formas de salvaguardar la considerable financiación asignada a las evaluaciones para el próximo bienio. A este respecto, es fundamental que el Director Ejecutivo y el personal directivo superior velen por la plena utilización de estos fondos asignado en concepto de costos de apoyo directo exigiendo al personal directivo que se responsabilice del seguimiento de los planes de ejecución.	Personal directivo superior	Recomendación parcialmente aceptada. El mecanismo de financiación establecido para las evaluaciones (véase la respuesta a la recomendación 33) comprenderá un mecanismo de incentivos y de rendición de cuentas para realizar las evaluaciones descentralizadas.	Aplicación en curso.
33. Por otra parte, la gestión debería contemplar la posibilidad de asignar al personal directivo de la OEDE las evaluaciones descentralizadas estratégicas más delicadas para reducir así el riesgo de que las oficinas intenten eludir a la OEDE y garantizar la plena independencia allá donde más se necesite.	Personal directivo superior	Recomendación parcialmente aceptada. Un fin de la política de evaluación es proporcionar criterios de selección para las operaciones de evaluación y para determinar cuándo la OEDE debe gestionar una evaluación y cuándo debe descentralizarla. El establecimiento de criterios permite reducir la subjetividad de tales decisiones e incrementar la transparencia y la independencia.	Octubre de 2008
34. Habría que estudiar la posibilidad de crear un fondo gestionado centralmente (como partida presupuestaria) tanto para las evaluaciones de la OEDE como para las evaluaciones descentralizadas.	Personal directivo superior. OEDE	Recomendación aceptada. El Plan de Gestión para el bienio 2008-2009 prevé que se cree tal fondo. Ya se han publicado instrucciones al respecto y los detalles pertinentes se incorporarán a la política de evaluación.	Aplicación en curso.



LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

ADH	Dirección de Recursos Humanos
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
IASC	Comité Permanente entre Organismos
OED	Oficina del Director Ejecutivo
OEDE	Oficina de Evaluación
PD	Departamento de Políticas y Asuntos Exteriores
SENAC	Proyecto de fortalecimiento de la capacidad de evaluación de las necesidades de urgencia
SGCE	Sistema de garantía de calidad de las evaluaciones
SyE	Seguimiento y evaluación
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
WINGS	Sistema Mundial y Red de Información del PMA