

**PARA INFORMACION**

DECIMOCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de actualización preliminar relativo
a la aplicación de la estrategia revisada
en materia de recursos humanos****Introducción**

1. Al refrendar la Estrategia revisada en materia de recursos humanos 2006-2009 («la Estrategia») en noviembre de 2005, la Comisión solicitó a la Oficina que facilitase el correlativo informe preliminar de aplicación para la reunión de marzo de 2006. Dado el breve período de aplicación transcurrido hasta la fecha, no se ha dispuesto de tiempo suficiente para obtener resultados tangibles. No obstante, a partir de la reunión de noviembre de 2006 se someterá cada año un informe más detallado sobre la evolución registrada al respecto.

Aplicación de la Estrategia

2. La Oficina ha centrado su empeño inicial en: I) la creación de un sentimiento de «aceptación» en el personal directivo y el personal en general; II) el establecimiento de la base para alcanzar los objetivos; III) la determinación de los datos de referencia para el sistema de seguimiento y presentación de informes; IV) la definición de los criterios de comparación y la selección de ejemplos de buenas prácticas, y V) las consultas con el Auditor Externo. A continuación se examinan dichos puntos.

**I) Creación de un sentimiento de «aceptación»
en el personal directivo y el personal en general**

3. Se celebró una serie de reuniones informativas con los superiores jerárquicos en la sede y en los departamentos regionales de Africa, Asia y Europa, con objeto de presentar la Estrategia y debatir acerca de la función que en su aplicación desempeñará esta categoría del personal. En lo que respecta a la gestión basada en los resultados, se delegan en los directores cada vez más responsabilidades y obligaciones de rendición de cuentas en relación con los resultados del programa y la gestión de los recursos, incluidos los de personal. Se prestó especial atención al modo en que, en el futuro, la Estrategia contribuirá a promover la gestión basada en los resultados mediante la instauración de un sistema más perfeccionado de gestión del rendimiento del personal, así como a dotar al personal

directivo y al personal en general de los instrumentos necesarios para que adopten prácticas adecuadas a través de una inversión mayor en el desarrollo del personal.

4. Los debates con los directores de los departamentos en Africa y Asia (en el caso de Asia, también participaron especialistas sobre el terreno y personal de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico) resultaron particularmente útiles a la hora de determinar el modo en que las políticas de la Oficina en materia de recursos humanos podían apoyar más eficazmente al personal directivo de las oficinas exteriores, principal responsable de la aplicación de los programas de trabajo decente por país. También arrojaron luz sobre algunas de las cuestiones clave en materia de recursos humanos que deben tomarse en consideración para promover la función de la OIT en cuanto partícipe, a escala nacional, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Esos debates resultan, como tales, oportunos para aclarar algunas de las cuestiones concretas que deberían figurar en el programa de revisión de la estructura exterior de la Oficina, prevista para el bienio corriente.
5. Los exámenes oficiales de dotación de personal se han venido realizando con las regiones y, al redactarse las presentes líneas, también con dos departamentos en la sede. Esos exámenes, que tienen por objeto promover una colaboración estrecha entre el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) y los directores de departamento, además de responsabilizar mutuamente a éstos y aquéllos en el logro de las prioridades generales en política de recursos humanos, brindaron la oportunidad de evaluar el rendimiento de cada departamento atendiendo a los objetivos clave en materia de política de recursos humanos, así como de determinar las actuaciones de seguimiento específicas y necesarias y señalarles sendos plazos de cumplimiento. Además de los exámenes, y a fin de contrastar las previsiones en materia de dotación de personal con las consignaciones presupuestarias correspondientes al período 2006-2007, a finales de 2005, HRD y PROGRAM organizaron reuniones en la sede con todos los sectores.

II) Establecimiento de la base para alcanzar los objetivos

6. Para alcanzar los distintos objetivos, la Oficina ha adoptado un enfoque por etapas, de modo que puedan distribuirse los costes correspondientes a lo largo del período de vigencia de la Estrategia. En consecuencia, se proyecta sufragar los costes correspondientes a 2006-2007 con cargo a fondos actualmente consignados. También se adoptan medidas para incrementar la eficacia administrativa interna con miras a liberar recursos adicionales para coadyuvar a la prestación de unos servicios de asesoramiento y de apoyo de políticas preparatorias más amplias. Las medidas adoptadas en relación con cada componente de la Estrategia se enuncian a continuación.

a) *Políticas y procedimientos racionales y eficaces a efectos de contratación, colocación y progresión profesional*

7. A principios de 2006, HRD examinó el volumen interno de trabajo para hallar la manera de reducir aún más el tiempo medio de contratación, de conformidad con el objetivo fijado. HRD trabaja estrechamente con los superiores jerárquicos y con el Sindicato del Personal para seguir agilizando los procesos sin menoscabo del estricto respeto de los procedimientos. También examina la organización y el calendario de contratación para que pueda ampliarse la lista de aspirantes, se tengan presentes las responsabilidades familiares (en particular las exigencias escolares) y la Oficina tenga una visión panorámica de las necesidades en materia de contratación.

8. En sus estrategias de contratación, la Oficina ha adoptado medidas para promover la candidatura de las personas con discapacidad. De entrada, todas sus páginas web y todos los anuncios de vacante incluyen una referencia específica a dicha política.
9. Con objeto de ampliar la diversidad del personal de la Oficina en términos de género y procedencia geográfica, HRD trabaja estrechamente con los superiores jerárquicos y otros miembros de los grupos técnicos para velar por que todos entiendan bien la política consistente en aumentar la paridad de género y la diversidad regional, y que la apliquen en el proceso de selección.
10. Se está creando una base de datos de «fuentes de prospección» en países que no están representados en la Oficina, o que lo están insuficientemente. En ella se encontrarán referencias a ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores y de trabajadores, universidades e instituciones de formación e investigación, con objeto de facilitar una prospección polarizada. HRD organizará misiones a determinados escogidos beneficiarios para aportarles información sobre las necesidades de la OIT y encontrar candidatos potenciales.
11. Se han tomado medidas para desarrollar actividades de formación dirigidas con carácter específico a fortalecer la competencia de las funcionarias en los ámbitos de la gestión y el liderazgo, con objeto de asegurar a más largo plazo que las mujeres ocupen un porcentaje suficiente de los puestos de nivel superior. A estos efectos se están utilizando módulos de aprendizaje del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo.
12. Prosiguieron los intentos de reequilibrar la estructura de la clasificación. Durante el bienio 2004-2005, las medidas que se adoptaron a tal efecto desembocaron en la revisión y la reclasificación de 15 puestos de P5 a P4. La política de reclasificación de un tercio de los P5 que quedaron vacantes por jubilación del personal se empezó a cumplir en enero de 2006 y se aplicará cabalmente. Los objetivos fijados para todas las demás categorías de personal de los servicios orgánicos y los servicios generales de la sede se comunicarán en el informe sobre aplicación de noviembre de 2006, y se determinarán con precisión en función de las necesidades de la Organización, teniendo en cuenta datos comparados de la Dependencia Común de Inspección (véase apartado IV). Se reconsiderarán los objetivos referente al personal local, que se fijarán en 2007, previo examen de la estructura exterior de la oficina, antes mencionada.
13. Tras el anuncio en noviembre de 2005 de la nueva política de movilidad, se está configurando un marco operativo que fundamentará la aplicación de aquella. Entre las actuaciones determinantes que se prevén, valga destacar las siguientes: reuniones informativas para el personal sobre las modalidades de la política de movilidad y el tratamiento de cuestiones prácticas; la notificación al personal de las posibles vacantes para el próximo año, y el recibo y tramitación de las comunicaciones de interés de miembros del personal. En este contexto, el examen de la dotación de personal sirve para mejorar significativamente la planificación en materia de recursos humanos.
14. La Oficina ha instaurado la política de intercambio de personal entre la Oficina y el Centro Internacional de Formación de Turín, que empezó a aplicarse el 1.º de enero de 2006.
15. La revisión del convenio colectivo y de los procedimientos de contratación y selección no desembocó en la adopción de un convenio revisado, por lo que el convenio actual sigue vigente.

b) *Sistemas rigurosos, estimulantes e integrados de desarrollo y gestión del rendimiento del personal*

16. Se siguió concibiendo el nuevo sistema de gestión y medición del rendimiento del personal. A principios de 2006 se seleccionó una serie de ejemplos de buenas prácticas registradas en organizaciones similares y se establecieron contactos con algunos Estados Miembros para aprovechar experiencias pertinentes de sus sistemas públicos y, en su caso, del sector privado. Asimismo, se mantuvieron discusiones iniciales con consultorías experimentadas en la instauración de sistemas de gestión del rendimiento en otros organismos de las Naciones Unidas.
17. En febrero de 2006 se dirigió al personal de toda la Oficina un conjunto de directrices en que se destacaban los principios, responsabilidades y modalidades aplicables en la utilización de los fondos consignados para financiar actividades destinadas al desarrollo del personal en los sectores, departamentos y oficinas exteriores, todos los cuales fueron informados al respecto mediante el análisis de la Estrategia de Aprendizaje llevado a cabo en 2005. Una característica esencial del nuevo método de desarrollo del personal reside en la introducción de un mecanismo de consulta entre el personal de dirección y el personal en general, en las unidades de trabajo, a fin de asegurar que todo el personal esté integrado en el plan de aprendizaje sobre la base de una evaluación de sus necesidades de formación, de conformidad con los objetivos generales de la Organización. Además de formación en materia de gestión y liderazgo (ya mencionadas), se prestará atención, entre otras cosas, a la formación destinada a apoyar la aplicación de programas de trabajo decente por país, y aquella prevista para colmar las lagunas esenciales, genéricas, funcionales y técnicas, advertidas en el nivel de competencia.
18. Asimismo, en cumplimiento del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo (MLDP) se ha seguido apoyando la gestión del cambio. De las 540 personas, con grados entre P4 y D1, elegidas para intervenir en el MLDP estructurado, unas 105 (20 por ciento)¹ ya han iniciado esta participación. En total, alrededor del 40 por ciento de todo el personal de los servicios orgánicos de Ginebra y de las oficinas exteriores ha participado o está participando en el MLDP estructurado o en las distintas actividades relacionadas con el mismo.
19. Se está llevando a cabo una evaluación independiente del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo, financiada con cargo al superávit de tesorería de 2000-2001 y que proporcionará orientación para la futura dirección del Programa. Al redactarse el presente informe, un comité de examen estudiaba propuestas de empresas interesadas.

c) *Disposiciones básicas en materia de seguridad y bienestar del personal*

20. En febrero de 2006, la OIT organizó en Addis Abeba un taller regional sobre seguridad y protección del personal dirigido a directores de las oficinas y a representantes del sindicato del personal en África. Asimismo, seguía trabajando con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG) y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en Ginebra para dar cumplimiento a las medidas destinadas a fortalecer el sistema de gestión de la seguridad. En consonancia con la política del Departamento de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas consistente en establecer en la sede una estructura de seguridad similar a la que existe en los lugares de destino de las oficinas exteriores, se ha nombrado a

¹ Para el MLDP estructurado esta cifra corresponde a la tasa de participación y no necesariamente a la tasa de finalización.

un oficial designado y se ha constituido un Equipo de Coordinación de Medidas de Seguridad. También se han iniciado consultas internas sobre las medidas que en materia de formación e información deberán aplicarse durante 2006 para aumentar la sensibilización respecto de la seguridad en la sede.

21. La Oficina se ha estado preparando para una posible pandemia de gripe aviar. Se ha formado un equipo de gestión de crisis y, en virtud de las directrices del plan de urgencia de los servicios médicos del sistema de las Naciones Unidas en caso de pandemia gripal, se ha hecho un pedido de medicación antivírica y de equipos de protección personal. También se están determinando las funciones esenciales de ese equipo y el personal auxiliar que éste necesitaría en su desempeño, en el supuesto de que debiera cerrarse la Oficina. Se están organizando reuniones informativas y se ha creado un sitio web especial con objeto de mantener informado al personal sobre la posible pandemia. Los esfuerzos de reacción de la Oficina se están coordinando con los de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
22. Tras la disolución del Servicio Médico Común, está concluyendo la tarea de determinar el mandato del nuevo Sistema Médico de la OIT. Se trata de una condición indispensable para la política de la Oficina en materia de seguridad y salud en el trabajo. Durante el primer semestre de 2006 se celebrarán consultas con el Comité consultivo para la seguridad y la salud que, entre otras funciones, desempeña la de supervisar las condiciones que prevalecen en el edificio en términos de salud y seguridad.
23. Se han revisado las disposiciones que regulan la licencia sin sueldo. Las enmiendas relacionadas con el Estatuto del Personal figuran en un documento independiente ².
24. La Comisión Paritaria de Negociación decidió constituir un grupo mixto de trabajo a fin de examinar las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y recomendar medidas al respecto, tal y como se indica en el documento sobre la Estrategia revisada en materia de recursos humanos.
25. Se nombró a un mediador interino a la espera de que se cubra el puesto. Tanto la administración como el Comité del Sindicato estimaron que era éste el modo más práctico de asegurar la prestación de los servicios de la Oficina del Mediador.
26. En su 60.º período de sesiones (otoño de 2005), la Asamblea General de las Naciones Unidas se decidió posponer el examen de la revisión de la política de contratación a su período de sesiones de la primavera de 2006. Por consiguiente, la labor sobre la política revisada de contratación para la Oficina no ha avanzado como se había previsto. No obstante, habida cuenta de la importancia de este elemento de la Estrategia, la Oficina proyecta emprender las actividades necesarias en previsión de la decisión de la Asamblea General. La Comisión recibirá una actualización en noviembre de 2006 y, de ser posible, la política revisada de contratación se someterá entonces para su aprobación.

III) Determinación de los datos de referencia para el sistema de seguimiento y presentación de informes

27. HRD ha iniciado la creación, en el sistema IRIS, de las bases de datos que necesitará para supervisar su progreso en la aplicación de la Estrategia. Un aspecto importante de esta tarea ha sido la conversión de los múltiples sistemas antiguos de recursos humanos a IRIS, que cuenta con elementos para la recuperación y el análisis de datos que permitirán al

² Véase el documento GB.295/PFA/6

personal directivo y a HRD disponer de mejor información sobre el personal en general, así como la capacidad para supervisar los progresos realizados en el logro de las metas de las políticas de recursos humanos.

IV) Definición de los criterios de comparación y selección de ejemplos de buenas prácticas

28. Con arreglo a su informe sobre la Gestión Basada en los Resultados en la OIT, y en apoyo de la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos, la Oficina ha solicitado la colaboración de la Dependencia Común de Inspección para preparar datos comparables sobre el personal del sistema de las Naciones Unidas, tomando en consideración elementos como los tipos de contrato, las estructuras de clasificación u otros parámetros relacionados con las fuentes de financiación, así como para seleccionar ejemplos de buenas prácticas relacionados con los principales componentes de la Estrategia, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas.

V) Consultas con el Auditor Externo

29. Se celebraron consultas iniciales con un representante del Auditor Externo para informarle sobre los componentes principales de la Estrategia revisada 2006-2009 y sobre el enfoque que la Oficina tenía previsto adoptar para su aplicación. Se hizo hincapié en los modos en que en la Estrategia revisada se tomaban en consideración las recomendaciones del Auditor Externo respecto a la Estrategia anterior. Se confirmó que el próximo informe de la Auditoría Externa, que se presentará en junio de 2006, incluiría, entre otras cosas, una actualización de la Estrategia revisada.

Ginebra, 27 de febrero de 2006.

Este documento se presenta para información.