


Febrero de 2013

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
---	--	--------------------	---	---	---	--

## COMITÉ DE FINANZAS

**148.º período de sesiones**

**Roma, 18-22 de marzo de 2013**

**Informe sobre los progresos realizados en la aplicación del Marco estratégico y Plan de acción sobre recursos humanos para 2012-13**

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

**Sra. M. Altmaier**

**Directora de la Oficina de Recursos Humanos**

**Tel.: +39 06570 52081**

*Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven sus copias a las reuniones y se abstengan de pedir copias adicionales. La mayoría de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).*

### RESUMEN

- En su 147.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2012, se proporcionó a los miembros del Comité de Finanzas un amplio informe sobre los progresos realizados en la aplicación del “Marco estratégico y Plan de acción sobre recursos humanos para 2012-13” y la estructura revisada de la función de recursos humanos, aprobados por el Consejo de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) en su 144.º período de sesiones, celebrado en junio de 2012.
- Desde noviembre del año pasado, se viene avanzando de forma constante en una serie de iniciativas sobre recursos humanos, tal como se refleja en el Plan de acción actualizado sobre recursos humanos para 2012-13 que se adjunta al presente documento. Además, en este informe se hace hincapié en el estado de ejecución de las cinco iniciativas respecto a las cuales los miembros del Comité solicitaron expresamente información actualizada. En concreto:
  - i) la reducción de los plazos de contratación; ii) la representación geográfica de los profesionales subalternos; iii) la política de movilidad de la Organización; iv) los objetivos de representación geográfica y de género; y v) las políticas sobre la delegación de responsabilidades en materia de recursos humanos y la contratación de jubilados.

### ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a tomar nota de los avances en las iniciativas sobre recursos humanos incluidas en el Marco estratégico y Plan de acción sobre recursos humanos para 2012-13, y de los datos proporcionados sobre las cinco iniciativas respecto a las cuales se pidieron expresamente informes de situación en el Informe del 147.º período de sesiones.

### Propuesta de asesoramiento

- **El Comité tomó nota de los avances realizados en las iniciativas sobre recursos humanos incluidas en el Marco estratégico y Plan de acción sobre recursos humanos para 2012-13, y de los datos proporcionados sobre las cinco iniciativas respecto a las cuales se pidieron expresamente informes de situación en el Informe del 147.º período de sesiones.**

1. Desde el 147.º período de sesiones del Comité de Finanzas, celebrado en noviembre de 2012, se vienen realizando progresos de forma constante respecto a la mayoría de las principales iniciativas sobre recursos humanos agrupadas en seis realizaciones de la Organización en el Plan de acción sobre recursos humanos para 2012-13. Los progresos realizados se reflejan en el Plan de acción actualizado que se presenta en el anexo de este documento.

Visión de conjunto de las principales prioridades actuales en materia de recursos humanos

2. El establecimiento de un marco en pro del aprendizaje y el perfeccionamiento continuos del personal es esencial para que una organización poseedora de saberes garantice la experiencia y las competencias técnicas necesarias. A este respecto, se ha establecido actualmente como prioridad la revisión de la estrategia de la FAO de aprendizaje para reflejar las nuevas necesidades y prioridades, entre ellas, la capacitación del personal de las oficinas descentralizadas en instrumentos operacionales y de programación. Con el fin de abordar las prioridades de la Organización en esta esfera y establecer mecanismos sólidos de supervisión y evaluación, se han centralizado las asignaciones destinadas a la formación profesional en 2013 en el marco del Servicio de Apoyo de Recursos Humanos (CSP). Además, esta medida permitirá a la FAO evaluar la pertinencia y la calidad de sus programas de capacitación y reforzar un planteamiento coherente en el uso de los recursos de que dispone la Organización para el perfeccionamiento del personal. En el marco estratégico revisado de aprendizaje se tendrán en cuenta el enfoque revisado y se incorporarán las recomendaciones formuladas durante la evaluación de la función de aprendizaje en 2012 con vistas a la adopción de métodos eficaces en función de los costos de ejecución de los programas de aprendizaje.

3. Tras la unificación de los títulos de los puestos activos en 2012, se ha seguido avanzando en la elaboración de los perfiles genéricos de los puestos para cada familia de empleos de la FAO. Como parte de la segunda fase del proyecto de marco de competencias, en el primer trimestre de 2013 se establecerán correlaciones entre los perfiles genéricos de los puestos y las nuevas competencias. En este período, y en apoyo de la elaboración del Programa de trabajo y presupuesto para 2014-15, se viene realizando una labor importante sobre la gestión de los puestos y las estructuras de dotación de personal en las diferentes entidades de la Organización. Esta labor también puede comportar la introducción de cambios en la estructura orgánica existente y supondrá la creación de un marco general para comenzar a diseñar una estructura eficaz.

4. Se han formulado propuestas al respecto en consulta con un grupo mixto de trabajo, a la luz de las conclusiones extraídas de la encuesta efectuada en Roma en abril y mayo de 2012 por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sobre los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales que, posteriormente, se han aprobado. Como resultado, se ha introducido la escala de sueldos y subsidios revisada recomendada por la CAPI con efecto desde el 1.º de febrero de 2013 como una segunda escala de sueldos aplicable al personal contratado a partir de esa fecha. La escala de sueldos revisada también será aplicable al personal que vuelva a ser contratado después de una interrupción en el servicio. La escala de sueldos vigente, con efecto desde el 1.º de noviembre de 2010, sigue siendo aplicable al personal contratado antes del 1.º de febrero de 2013. Esta escala se congelará hasta que la segunda escala de sueldos alcance el mismo nivel por los ajustes provisionales anuales. Se ha suspendido la aplicación de las disposiciones sobre sobresueldo por trabajo extraordinario con efecto a partir del 1.º de marzo de 2013. En el momento de elaboración del presente informe, el grupo consultivo mixto de trabajo seguía examinando las posibles modalidades para alinear el plan de la FAO de indemnizaciones por cese en el servicio con el plan nacional correspondiente.

5. Con el fin de establecer un mecanismo institucional oficial para reconocer el alto rendimiento y abordar los casos de rendimiento deficiente, la Organización está elaborando actualmente una política sobre la mejora del desempeño y el reconocimiento. En el proyecto de política se proponen varias opciones de reconocimiento y recompensa, y se establece un vínculo claro con el desempeño evaluado con arreglo al Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR), que se aplica

oficialmente a todo el personal desde el 1.º de enero de 2012. También se propone que se establezcan vínculos entre el SEGR y decisiones administrativas tales como la prórroga o la conversión de contratos, así como medidas para hacer frente a casos graves de rendimiento deficiente.

6. Se ha examinado asimismo la práctica actual con respecto a la contratación de personal no funcionario internacional. El objetivo es establecer un marco institucional para la contratación de suscriptores de acuerdos de servicios personales y consultores internacionales, la incorporación de las directrices para los administradores y oficiales que prestan servicios de recursos humanos sobre la clasificación de tareas, el establecimiento de categorías desde el nivel de subalterno hasta el superior, que incluyen la tabla de honorarios, y el establecimiento de un cálculo uniforme de las prestaciones de subsistencia propuestas para los empleados no contratados en el plano local. Se han revisado las normas que rigen el subsidio de alquiler y se han introducido controles más estrictos sobre el uso de este subsidio teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por los auditores internos. Además, a raíz de la armonización del enfoque de la FAO con las prácticas aplicadas en el sistema común de las Naciones Unidas y en otros lugares de destino, se han introducido medidas con efecto a partir del 1.º de febrero de 2013 que fijan un precio de alquiler máximo razonable en función del tamaño de la familia para el personal en Roma.

7. Al reforzar la función de gestión de los recursos humanos, la Organización sigue reafirmando su compromiso con el principio de consulta al personal sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo y de trabajo conforme a lo dispuesto en el Estatuto del Personal de la FAO, reconociendo al mismo tiempo las facultades del Director General a este respecto, según lo establecido en la Constitución y el Reglamento General de la Organización. En cuanto a la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA) y las iniciativas de reforma, se seguirá manteniendo una colaboración fructífera por medio del Comité Consultivo Mixto sobre la Reforma de la FAO (JAC/FAR) gracias al mecanismo de consultas periódicas establecido previamente entre la Administración y las asociaciones de personal. La Organización seguirá reforzando aún más el proceso de consultas fomentando el diálogo entre la Administración y el personal, aclarando al mismo tiempo en mayor medida las respectivas funciones de la Administración y las asociaciones de personal. A este respecto, se están determinando actualmente las medidas necesarias para racionalizar y simplificar una serie de funciones relacionadas con el personal a fin de garantizar un marco que atienda de forma más efectiva las necesidades del personal y evite la posible duplicación de esfuerzos, así como la utilización ineficaz de los recursos.

Información actualizada sobre las cinco iniciativas en materia de recursos humanos destacadas por los miembros del Comité de Finanzas

8. En el 147.º período de sesiones, los miembros del Comité pidieron expresamente información actualizada sobre las cinco principales iniciativas en materia de recursos humanos que debe presentarse en el 148.º período de sesiones. Estas iniciativas son: i) la reducción de los plazos de contratación; ii) la representación geográfica de los profesionales subalternos; iii) la política de movilidad de la Organización; iv) los objetivos de representación geográfica y de género; y v) las políticas de delegación de responsabilidades en materia de recursos humanos y la contratación de jubilados.

Medidas concretas para reducir los plazos de contratación

9. Se han adoptado una serie de medidas en los últimos dos años a fin de simplificar el proceso de contratación del personal del cuadro orgánico, que incluyen la reducción del tiempo de publicación de los anuncios de vacantes externas, la puesta en práctica de la contratación electrónica (i-Recruitment) y la renovación del sitio Web de empleos de la FAO para que sea más dinámico e interactivo. La Secretaría presentó ante el Comité un resumen de estas iniciativas en el 147.º período de sesiones.

### Distribución geográfica de los profesionales subalternos

10. La primera promoción de 18 profesionales subalternos, que se incorporó a la FAO en julio de 2011, estaba integrada por 11 candidatos (61 %) procedentes de países sin representación o infrarrepresentados, siete de los cuales provenían de países en desarrollo. Una vez finalizado el proceso de contratación, dos países anteriormente sin representación, a saber, Haití y las Islas Maldivas, lograron una representación equitativa.

11. El análisis de las solicitudes recibidas respecto a la primera promoción de profesionales subalternos puso de manifiesto, sin embargo, que solo 285 (o menos del 10 % del total de las solicitudes) eran de ciudadanos de países en desarrollo y, de estas, solo 50 eran de ciudadanos de países sin representación o infrarrepresentados. En consecuencia, se tomaron medidas para buscar activamente a candidatos cualificados de los países fijados como objetivo al iniciarse en agosto de 2012 el proceso de selección de la segunda promoción. Entre estas medidas, cabe citar el envío de correos electrónicos a los Representantes Permanentes y a los Representantes de la FAO de todos los países sin representación o infrarrepresentados proporcionando información sobre el programa y solicitando su apoyo en la identificación de las asociaciones e instituciones pertinentes en sus respectivos países a través de las que se pueda anunciar el programa.

12. La distribución de las solicitudes respecto a la segunda promoción de profesionales subalternos refleja que las medidas antedichas fueron muy eficaces. De las 1 996 solicitudes recibidas, 981 (o casi el 50 %) eran de ciudadanos de países en desarrollo y, 257 (o el 13 % del total), de países sin representación o infrarrepresentados. Ello supone un aumento significativo respecto a la primera promoción.

13. Entre las medidas adoptadas dirigidas a la consecución de los objetivos de representación geográfica de la segunda promoción, cabe citar la identificación centralizada de los candidatos procedentes de países sin representación o infrarrepresentados, así como el diálogo permanente con las unidades de contratación con la finalidad de concienciar acerca de estos candidatos y examinarlos de forma activa con vistas a concertar entrevistas. Antes de publicar los anuncios de vacantes de la tercera promoción de profesionales subalternos, se realizará un análisis del número de solicitudes por país respecto a la promoción actual con objeto de elaborar una estrategia para la publicación de anuncios de vacantes en vista de los procesos de contratación futuros.

14. Asimismo, se han adoptado medidas para desarrollar la capacidad técnica a largo plazo de las oficinas descentralizadas al colocar a la mayoría de los profesionales subalternos en oficinas regionales, subregionales y en los países. Con este fin, si bien de la primera promoción se colocaron hasta 13 profesionales subalternos en lugares de las oficinas descentralizadas, de la segunda promoción se destinará a todos los profesionales subalternos (siete en total) a oficinas descentralizadas en el momento de su entrada en funciones –cuatro en la región de África y uno por cada una de las siguientes regiones: Asia y el Pacífico; América Latina y el Caribe; y el Cercano Oriente–. Todos los puestos de profesionales subalternos tienen un perfil técnico.

### Progresos realizados en la política de movilidad de la Organización

15. En diciembre de 2010, se introdujeron en la FAO las Directrices voluntarias sobre movilidad del personal, basadas en la práctica de asegurar una correspondencia entre los perfiles de los miembros del personal que expresan un interés en la movilidad y los puestos disponibles. A comienzos de 2011, se estableció un objetivo de 100 asignaciones de movilidad geográfica para el bienio para el personal de puestos financiados con cargo al Programa ordinario, esto es, 50 al año durante este período. En 2012, se registraron 102 traslados geográficos de personal en total, bien entre la Sede y las oficinas descentralizadas o bien entre las oficinas regionales, subregionales y en los países. De estos traslados, 50 fueron llevados a cabo por el personal de puestos financiados con cargo al Programa ordinario –esto es, se cumplió con exactitud el objetivo fijado–.

16. Se siguen realizando esfuerzos con vistas a finalizar la nueva política de movilidad de la Organización. Dada la importancia estratégica de esta política, se ha tomado la decisión de mantener la política propuesta como borrador hasta que el Director de Recursos Humanos la examine, en consulta con el Director General, para determinar el lugar que ha de ocupar la movilidad en la orientación general de la gestión de los recursos humanos en la FAO, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Organización.

Progresos realizados respecto al logro de los objetivos de representación geográfica y de género

17. El último documento sobre la representación geográfica refleja una reducción del número de países sin representación, de 45 en enero de 2010 a 35 en diciembre de 2012, así como del número de países excesivamente representados, que ha pasado de 13 a cuatro. Asimismo indica un aumento del número de países con representación equitativa, de 116 a 137 durante el mismo período. Estos datos se deben, en parte, a las medidas adoptadas en períodos de sesiones anteriores, tales como el establecimiento de una base de datos de la FAO de asociaciones e instituciones para buscar activamente a candidatos cualificados de países sin representación o infrarrepresentados y a mujeres. Se prevé que aumente el número de candidatos cualificados de estos grupos a fin de realizar una contribución tangible a la mejora de la igualdad entre los sexos y la representación geográfica en el futuro.

18. Otras iniciativas dirigidas a mejorar la representación geográfica incluyen la fijación de objetivos para cada departamento. Los progresos realizados hacia el logro de los objetivos, establecidos inicialmente en 2010, han sido supervisados por la División de Recursos Humanos cada dos años y se han presentado al Director General informes al respecto. A nivel institucional, se han alcanzado o incluso superado todos los objetivos de representación geográfica y de género que figuran en el Plan a plazo medio (PPM) para 2010-13.

19. En cuanto al género, en abril de 2008 se establecieron por primera vez las metas anuales por departamento y oficina, y se revisaron posteriormente a finales de 2009 con vistas a su inclusión en el PPM, con objeto de realizar avances tangibles hacia el logro del objetivo de las Naciones Unidas de igualdad entre los sexos en las categorías profesional y superiores. A finales de 2012, se habían cumplido o incluso superado todos los objetivos del PPM; en total, el porcentaje de mujeres en la plantilla de las categorías profesional y superiores en todos los lugares era del 36 %, frente al 35 % a finales de 2011.

20. En octubre de 2010, se aprobó y se publicó un plan de acción de la FAO sobre género en recursos humanos que ofrecía un resumen de las medidas que tenía previsto adoptar la Organización para aumentar la representación de las mujeres en las categorías profesional y superiores, con vistas a crear un ambiente de trabajo más inclusivo teniendo en cuenta las cuestiones de género. Se ha elaborado una política complementaria en consulta con las partes interesadas en la que se detallan las medidas que adoptará la FAO para alcanzar este objetivo. Esta propuesta ha sido examinada junto con dos grupos especializados integrados por funcionarios de los departamentos técnicos de la Organización.

Políticas sobre la delegación de competencias en materia de recursos humanos y la contratación de jubilados

21. Actualmente se está examinando la política sobre la delegación de competencias. El objetivo de este examen es delegar mayores facultades en lo tocante a las decisiones en materia de recursos humanos, con arreglo al principio de subsidiariedad, con el fin de simplificar las tareas administrativas de la Organización y mejorar la eficiencia a este respecto.

22. En consonancia con el proceso de descentralización aprobado por los Estados Miembros, respecto a las decisiones que actualmente se toman en la Sede, se está estudiando también cuáles sería razonable delegar en las oficinas descentralizadas a fin de potenciar de autonomía en el plano nacional y reforzar las funciones administrativas de las oficinas regionales, subregionales y en los países en

cumplimiento del mandato de la Organización. Una vez finalizado el examen, la delegación resultante de responsabilidades en actividades relacionadas con los recursos humanos se verá facilitada por el establecimiento de una red de asociados en la gestión de los recursos humanos con el objetivo de reforzar la capacidad de las oficinas regionales de llevar a cabo tareas vinculadas con las nuevas competencias, vigilar el cumplimiento y prestar apoyo en aras de una gestión eficaz.

23. Como se ha señalado en el 147.º período de sesiones, la nueva política de contratación de jubilados se adoptó en octubre de 2012. Con el fin de atraer a personas cualificadas con una remuneración más competitiva, se ha estipulado un aumento de los niveles máximos de retribución aplicables a los jubilados de las Naciones Unidas y se ha introducido una definición más precisa y restrictiva del término “jubilado de las Naciones Unidas”. Desde que se adoptó la política, no se ha registrado ningún cambio tangible en el número de jubilados empleados por la FAO, que se ha mantenido relativamente estable a lo largo de 2012 a un promedio de 98 por mes, que van desde 105 en junio hasta 92 en noviembre de 2012.





## ANEXO - FC 148/12

### Plan de acción de recursos humanos para 2012-13

La División de Recursos Humanos de la FAO tiene la responsabilidad de la ejecución de los seis resultados de la Organización que contribuyen al resultado Y03 de la Organización: *La FAO es considerada un empleador que aplica las mejores prácticas de gestión del rendimiento y de las personas, comprometido con el perfeccionamiento de su personal y que aprovecha la diversidad de su fuerza de trabajo.*

#### Resultados de la Organización relativos a los recursos humanos

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | Procedimientos y políticas de contratación y dotación de personal que contribuyen a una colocación y contratación de personal oportuna y eficaz y cumplen con los objetivos establecidos de equilibrio de género y representación geográfica.   | Y03G204 |
| 2 | Un marco de competencias de la FAO que proporciona un contexto institucional para el diseño de puestos de trabajo, la contratación, la gestión del rendimiento, así como el aprendizaje y perfeccionamiento.  | Y03G206 |
| 3 | Políticas de recursos humanos que apoyan los objetivos de la Organización e incorporan las mejores prácticas de las Naciones Unidas y la gestión de los recursos humanos.   | Y03G208 |
| 4 | Los programas de aprendizaje y perfeccionamiento se conciben y ejecutan de acuerdo con una estrategia de aprendizaje que se ajusta a las necesidades de la Organización.  | Y03G210 |
| 5 | Introducción de mejoras en los servicios de seguridad social, nóminas, pensiones y seguro médico a fin de asegurar que se proporciona un apoyo óptimo y oportuno al personal de la FAO y al de otros organismos de las Naciones Unidas con Sede en Roma, así como a otras organizaciones internacionales. | Y03G212 |
| 6 | Establecimiento de una planificación de la fuerza de trabajo y un diseño institucional efectivos en la FAO.   | Y03G218 |

## Informe sobre los progresos

La formulación y aplicación del Marco estratégico y Plan de acción sobre recursos humanos, introducido por primera vez en el bienio 2010-11, facilitó la integración tanto de actividades de recursos humanos financiadas con cargo al Programa ordinario como de iniciativas del Plan inmediato de acción (PIA) en un marco único de gestión basado en los resultados. Este enfoque ha sido propicio para establecer los vínculos entre iniciativas individuales de recursos humanos y garantizar una prestación consistente de servicios de recursos humanos.

En las siguientes páginas se ofrecen aspectos generales de los resultados de la Organización relativos a los recursos humanos, las repercusiones previstas, y un breve informe sobre los avances logrados con importantes iniciativas. El sistema de presentación de informes mediante un código de colores resumido a continuación indica el estado actual de cada iniciativa con respecto a los plazos previstos a comienzos del bienio 2012-13.

### Sistema de presentación de informes mediante un código de colores

La aplicación de la iniciativa ha **concluido**

La aplicación de la iniciativa está **en marcha**

La aplicación de la iniciativa ha experimentado **retrasos**, pero se han tomado medidas correctivas y se ha revisado el plazo

La aplicación satisfactoria de la iniciativa está **en peligro**

La iniciativa **no está en marcha todavía**



**1. Procedimientos y políticas de contratación y dotación de personal que contribuyen a una colocación y contratación de personal oportuna y eficaz y cumplen con los objetivos establecidos de equilibrio de género y representación geográfica.**

Resumen

Este resultado de la Organización tiene por objetivo establecer procedimientos de selección y contratación que posibiliten la consecución de la igualdad entre los sexos y el equilibrio geográfico, a la vez que reafirman la importancia capital de la eficiencia técnica y de las competencias en las decisiones de selección. Habida cuenta de que candidatos altamente cualificados declinan la oferta de empleo debido a la larga duración de los procesos de selección, deben aplicarse diversas medidas con miras a reducir los plazos de contratación. Una vez que se apruebe el marco de competencias de la FAO, los procesos generales de contratación y dotación de personal se reforzarán con la inclusión sistemática y coherente de competencias en las decisiones de selección.

Logros en 2010-11

- Se han elaborado y aprobado los procedimientos revisados para la contratación de personal de categoría profesional en puestos financiados con cargo al Programa ordinario de la Organización.
- Ha aumentado el número de países representados equitativamente, de 116 en enero de 2010 a 139 en diciembre de 2011.
- Se ha reducido el número de países sin representación de 45 en enero de 2010 a 31 en diciembre de 2011, así como el de países excesivamente representados de 13 a 9.
- Primera promoción de profesionales subalternos contratados que cumple con los objetivos de representación geográfica y de género.
- Se han realizado 91 de las 100 asignaciones de movilidad geográfica previstas para el bienio 2010-11.
- Puesta en funcionamiento del nuevo sistema de contratación electrónica (iRecruitment) en octubre de 2011.

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
---	--------------------	---	-----------------------------

**1.1 Procedimientos de selección simplificados**

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de procedimientos de selección revisados para funcionarios de categoría profesional</li> </ul>	Reducción significativa de los plazos de selección por debajo de los nueve meses	Final de 2012	Nuevos procedimientos aplicados en el primer trimestre de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de procedimientos de selección revisados para la reserva de personal supernumerario</li> </ul>	Reducción del tiempo de personal para las unidades de contratación; ahorro de 1,6 millones de USD en costos para la reserva de personal supernumerario.	Final de 2012	Pendiente de aprobación

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>1.2. Políticas revisadas sobre representación geográfica</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación del informe de final de año (2011)</li> </ul>	Informe publicado	Mayo de 2012	Publicado en marzo de 2012
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de objetivos para cada departamento</li> </ul>	Ha aumentado la proporción de países representados equitativamente	Diciembre de 2013	
<b>1.3. Programa de profesionales subalternos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selección de la segunda promoción de profesionales subalternos; la mayoría se destinará a oficinas descentralizadas</li> </ul>	Selección y nombramiento de profesionales subalternos	Septiembre de 2012	Aplazado al primer trimestre de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La segunda promoción se incorpora a la FAO</li> </ul>	Los profesionales subalternos inician su servicio	Diciembre de 2012	Aplazado al segundo trimestre de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratación de la tercera promoción de profesionales subalternos (ingreso en el servicio previsto para enero de 2014)</li> </ul>	Proceso de contratación finalizado	Octubre de 2013	
<b>1.4. Progresos realizados en relación con los objetivos de movilidad geográfica de la Organización</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover un nuevo programa de movilidad y supervisar los objetivos</li> </ul>	100 traslados geográficos en 2012-13	Final de 2013	
<b>1.5. Sistemas de contratación</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ampliación del sistema de contratación electrónica más allá de los puestos financiados con cargo al Programa ordinario</li> </ul>	Puestos incluidos en el sistema	Final de 2012	Aplazado a finales de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renovación del sitio Web de empleo para que sea uniforme e interactivo e incluya un portal.</li> </ul>	Presentación del nuevo sitio Web de empleo	Abril de 2012	
<b>1.6. Incorporación de competencias en los procesos de contratación y dotación de personal</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducción de cambios en las directrices sobre contratación y dotación de personal para incorporar competencias</li> </ul>	Publicación de las directrices revisadas	Mediados de 2013	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formar a todos los miembros del grupo en técnicas de entrevistas basadas en las competencias</li> </ul>	Todos los miembros del grupo han recibido capacitación	Final de 2013	

**2. Un marco de competencias de la FAO que proporciona un contexto institucional para el diseño de puestos de trabajo, la contratación, la gestión del rendimiento, así como el aprendizaje y perfeccionamiento.**

Resumen

El objetivo de este resultado de la Organización es formular y aplicar un marco institucional de competencias que se integrará en todas las funciones de recursos humanos, y respaldará la contratación, la asignación, la gestión del rendimiento y el aprendizaje y perfeccionamiento para todo el personal de todos los niveles y en todos los departamentos y oficinas. El marco de competencias definirá los comportamientos y aptitudes generales que las personas necesitan para ser eficaces en sus puestos de trabajo.

Logros en 2010-11

- Finalización de la fase I del proyecto: elaboración del marco (diciembre de 2011), e incorporación de las observaciones recibidas de diversas partes interesadas.
- El Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) se aplicó con carácter experimental durante dos años (2010-11) para el personal con contratos de plazo fijo y continuos.
- El Programa de capacitación del SEGR se ha aplicado a toda la Organización: capacitación en procesos, formación relativa a la conducta para apoyar el proceso de rendimiento y sesiones de examen de la calidad presenciales o virtuales.
- El sistema en línea del SEGR se puso en marcha a tiempo para el ciclo del SEGR de 2010, permitiendo el seguimiento institucional de la introducción de datos y las tasas de participación.

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>2.1. Vinculación del marco de competencias a los procesos de recursos humanos: la planificación del la plantilla, la contratación, la gestión del rendimiento y el aprendizaje y perfeccionamiento</b>			
▪ Establecimiento de correlaciones entre las competencias y los perfiles genéricos de los puestos	Catalogación de las competencias para todos los perfiles genéricos de los puestos	Final de 2012	Aplazado a abril de 2013
▪ Integrar el marco de competencias en todas las funciones de recursos humanos	Plena integración y utilización del Marco en todos los procesos de recursos humanos	Final de 2013	Aplazado a finales de 2014
<b>2.2 Establecimiento del SEGR como un registro oficial del rendimiento del personal con vínculos adecuados a las medidas administrativas, la política de recompensas, reconocimiento y sanciones, y un proceso de impugnación</b>			
▪ Creación de un marco para el SEGR con el fin de apoyar la supervisión de la aplicación general en toda la Organización	Se establece el marco para el SEGR	Mediados de 2013	
▪ Aplicación de políticas relativas a las tareas administrativas, las recompensas, el reconocimiento y las sanciones vinculadas con el procedimiento del SEGR y un proceso de impugnación.	Se aplican políticas con vínculos con el proceso del SEGR	Mediados de 2013	

### 3. Políticas de recursos humanos que apoyan los objetivos de la Organización e incorporan las mejores prácticas de las Naciones Unidas y la gestión de los recursos humanos.

#### Resumen

Este resultado de la Organización tiene por objetivo elaborar, aplicar y examinar políticas de recursos humanos así como medidas y procedimientos conexos que garanticen la coherencia, la transparencia y la imparcialidad tanto en la contratación y gestión del personal como en las condiciones del servicio, en consonancia con las normas del sistema común de las Naciones Unidas, y reflejen las mejores prácticas en materia de gestión de recursos humanos.

#### Logros en 2010-11

- Se han aplicado directrices provisionales sobre la movilidad temporal y a largo plazo en 2010. Un grupo de acción interno elaboró una revisión de la política sobre movilidad y la presentó en mayo de 2011.
- En junio de 2012, se elaboró y publicó el Plan de acción sobre género en recursos humanos tras la aprobación por parte del Director General.
- Se elaboraron propuestas de revisión de la política sobre modalidades flexibles de trabajo, que se presentaron al Comité de Recursos Humanos en octubre de 2011.
- La política sobre la utilización de funcionarios jubilados se introdujo en abril de 2010.
- Se presentó un proyecto de directrices detalladas sobre la clasificación y remuneración del personal no funcionario en diciembre de 2011 para someterlo al examen y aprobación de la Administración superior.

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>3.1. Establecimiento de una política de movilidad, basada en incentivos, en la Sede y entre la Sede y las oficinas descentralizadas, y fomento de la movilidad entre organismos</b>			
▪ Revisión y finalización de la política de rotación a partir de los comentarios recibidos y presentación de la misma para su aprobación	Política finalizada y presentada	Septiembre de 2012	Etapa de examen final
▪ Elaboración de directrices y procedimientos complementarios para respaldar las políticas	Se han finalizado los procedimientos y directrices	Septiembre de 2012	Las políticas están pendientes de aprobación
<b>3.2. Adopción de una política relativa a las recompensas, el reconocimiento y el rendimiento deficiente, vinculada con el SEGR</b>			
▪ Elaboración y presentación de un proyecto de política para recabar observaciones	Se ha presentado la política para recabar observaciones	Junio de 2012	Se ha presentado el proyecto de la Oficina de Recursos Humanos (OHR) – en examen
▪ Finalización de las consultas internas con la Administración y los órganos de representación del personal; modificación y finalización del proyecto, y presentación para su aprobación	Se ha presentado el proyecto finalizado	Septiembre de 2012	Aplazado al segundo trimestre de 2013

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>3.3. Se establece el Plan de acción sobre género en recursos humanos y la política para la igualdad de género</b>			
▪ Elaboración de una política de igualdad entre los sexos que apoye el Plan de acción sobre género en relación con los recursos humanos	Política finalizada	Octubre de 2012	Aplazado al primer trimestre de 2013
<b>3.4. Elaboración, aplicación y examen de futuras políticas en materia de recursos humanos</b>			
▪ Elaboración de un proyecto de propuesta de revisión de la política sobre modalidades flexibles de trabajo	Proyecto finalizado	Marzo de 2012	Se ha presentado el proyecto de la OHR – en examen
▪ Incorporación de las observaciones en el proyecto de política sobre modalidades flexibles de trabajo, finalización del documento y presentación ante el Director General para que adopte una decisión final	Documento finalizado y presentado	Abril de 2012	Pendiente de una respuesta
▪ Examen de la política de empleo de jubilados (dos años después de la introducción de la política), formulación de recomendaciones y presentación para su aprobación.	Recomendaciones aprobadas	Junio de 2012	Aprobación en septiembre de 2012
▪ Examen de los programas de profesionales subalternos y pasantías que se introdujeron en 2010	Exámenes finalizados y recomendaciones presentadas	Final de 2013	
▪ Examen y revisión de políticas de recursos humanos para garantizar la adaptación al nuevo marco institucional de competencias una vez ratificado.	Propuestas de exámenes y cambios de políticas	Final de 2013	
<b>3.5. Iniciativas de simplificación</b>			
▪ Examen de las modalidades contractuales del personal no funcionario y formulación de recomendaciones	Examen finalizado y recomendaciones aplicadas	Final de 2012	Proceso final de consultas
▪ Realización del examen crítico de la delegación de autoridad en materia de recursos humanos y elaboración de la propuesta de modificaciones	Propuestas elaboradas y presentadas	Marzo de 2012	Proceso final de consultas
<b>3.6. Revisión de la política de prevención del acoso y presentación del curso de aprendizaje electrónico sobre prevención del acoso</b>			
▪ Redacción de la propuesta de política revisada y presentación a las partes interesadas para recabar observaciones; actualización de los cursos de aprendizaje electrónico y publicación en línea	La responsabilidad respecto a esta actividad se ha trasladado a la Oficina Jurídica y de Ética (LEG)		
<b>3.7. Elaboración de una política para la protección de datos personales y las cuestiones relacionadas con la privacidad</b>			
▪ Elaboración de un proyecto de política y presentación a las partes interesadas para recabar sus observaciones	La responsabilidad respecto a esta actividad se ha trasladado a la LEG		

**4. Los programas de aprendizaje y perfeccionamiento se conciben y ejecutan de acuerdo con una estrategia de aprendizaje que se ajusta a las necesidades de la Organización.**

Resumen

Este resultado de la Organización comprende tres metas estratégicas:

- Establecer un marco de aprendizaje para i) asegurar que las políticas de aprendizaje se adaptan a las prioridades de la Organización; ii) apoyar la provisión de oportunidades de aprendizaje y promoción de la carrera profesional para todo el personal, para ascender a puestos directivos de la FAO y mejorar su excelencia técnica; iii) asegurar que los programas de capacitación y perfeccionamiento de personal responden a los objetivos de desarrollo que se determinan en el SEGR; y iv) garantizar que se realiza un seguimiento de los programas y que estos responden a las necesidades.
- Reforzar las competencias de gestión y promover el aprendizaje y el desarrollo continuos del personal directivo actual y futuro de la FAO.
- Prestar servicios de aprendizaje y perfeccionamiento oportunos, pertinentes y que mantengan un alto nivel de calidad a todos los empleados a lo largo del ciclo de su carrera profesional en la FAO con el fin de apoyar las necesidades y prioridades cambiantes de la Organización.

Logros en 2010-11

- A finales de 2011 se elaboró por primera vez un informe detallado de actividades en el que se resumen las enseñanzas adquiridas y se informa de la evaluación global de los programas.
- Se han analizado las peticiones externas de capacitación en 2010-11 como base para elaborar una política de formación externa.
- En 2011 se completó la plataforma piloto de aprendizaje electrónico para 300 usuarios. Adquisición de la plataforma.
- En el bienio 2010-11, se elaboró e introdujo un conjunto básico de programas de gestión y liderazgo. Continúa su aplicación.
- En julio de 2011 se estableció una función de desarrollo profesional y se nombró a un oficial destinado a esta tarea.
- En 2011 se llevaron a cabo de forma experimental seis planificaciones de trabajo de las oficinas en los países y las enseñanzas adquiridas se incorporaron en el diseño del plan para la programación eficaz por países.

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>4.1. Crear una estrategia de aprendizaje que apoye el desarrollo de las aptitudes, competencias y conocimientos de los empleados necesarios para ejecutar los programas de manera eficaz</b>			
▪ Elaboración de un proyecto de estrategia de aprendizaje a partir del estudio de los programas actuales.	Elaboración del proyecto de estrategia y distribución del mismo para recabar observaciones.	Mayo de 2012	
▪ Examen y finalización de la estrategia en colaboración con departamentos y oficinas (se concluirá después del examen de la función de aprendizaje y perfeccionamiento)	La estrategia se ha aplazado	Primer trimestre de 2013	En examen
<b>4.2. Elaborar una política de capacitación externa revisada que aclare los mecanismos de que dispone el personal para actualizar sus conocimientos técnicos</b>			
▪ Elaboración de la política, distribución del documento para recabar observaciones, aprobación y publicación	Política aprobada y aplicada	Primer trimestre de 2013	La política se ha elaborado – en examen



<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>4.3. Aplicar una plataforma de aprendizaje institucional para ofrecer oportunidades de formación a todo el personal</b>			
▪ Aplicación de la plataforma de acuerdo con el calendario del proyecto	Fase I completada	Julio de 2012	En uso actualmente
▪ Seguimiento del uso y evaluación de la opinión de los usuarios	Primer informe sobre el uso y las opiniones recibidas; elaboración de informes en curso	Finales de 2012 (primer informe)	Seguimiento continuo
▪ Inscripción en los cursos de formación presenciales dirigidos por el Servicio de Apoyo de Recursos Humanos (CSP) y otras actividades	Pueden registrarse todas las actividades de aprendizaje en la plataforma.	Mediados de 2013	
<b>4.4. Formulación y aplicación de programas de gestión y liderazgo para el personal directivo de la FAO</b>			
▪ En 2013, se organizaron dos ediciones de los cursos sobre cuatro Fundamentos de la gestión y Liderazgo efectivo, y apoyo a la asistencia del personal a los cursos externos	Opiniones positivas de al menos tres puntos sobre cuatro en la escala de clasificación para los cuatro indicadores clave de rendimiento	Final de 2013	
▪ Organización del curso de Liderazgo efectivo, en un módulo a título experimental en una oficina regional	Organización de un curso de Liderazgo efectivo en una oficina regional con carácter experimental	Final de 2012	Organizado en noviembre de 2012
<b>4.5. Establecimiento de un proceso de evaluación de la gestión que permite incorporar los resultados de la evaluación en las decisiones de selección y reasignación</b>			
▪ Establecimiento de un proceso de evaluación virtual alternativo	El proceso de evaluación virtual se ha creado y se ha ensayado con éxito	Junio de 2012	
▪ En 2013, organización de ocho sesiones del Centro de evaluación de la gestión	En 2013, 64 participantes de categorías P-4 y superiores	Final de 2013	
<b>4.6. Establecimiento de programas de apoyo a la carrera profesional con vinculación al aprendizaje, el SEGR y la movilidad en consonancia con los objetivos estratégicos</b>			
▪ Elaboración de un Marco de promoción de las perspectivas de carrera y facilitación de acceso en línea a instrumentos e información al respecto	Marco finalizado; hay acceso en línea	Abril de 2012	Meta para el acceso en línea: Enero de 2013

<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de programas de apoyo a la carrera profesional</li> </ul>	Programas creados	Final de 2013	
<b>4.7. Programa de aprendizaje para la programación nacional eficaz formulado y aplicado para las oficinas descentralizadas a fin de garantizar la cohesión de la programación nacional</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecución del programa de aprendizaje para la programación nacional eficaz en países prioritarios para el Marco de programación por país</li> </ul>	Meta de 2012: Se imparte capacitación en 52 países sobre los marcos de programación por países; meta de 2013, en proceso de elaboración.	Final de 2013	En 2012, se imparte capacitación en 63 países
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora la creciente red de apoyo a la programación nacional eficaz en las oficinas descentralizadas.</li> </ul>	Ampliación del uso de la red	Final de 2013	Final de 2012; La red cuenta con 198 miembros

**5. Introducción de mejoras en los servicios de seguridad social, nóminas, pensiones y seguro médico a fin de asegurar que se proporciona un apoyo óptimo y oportuno al personal de la FAO y al de otros organismos de las Naciones Unidas con Sede en Roma, así como a otras organizaciones internacionales.**

Resumen

Este resultado de la Organización tiene un objetivo principal en el actual bienio:

- Incorporación de los pagos a todas las categorías de personal no funcionario en el sistema de nóminas de la FAO juntamente con la aplicación del Sistema mundial de gestión de recursos (SMGR).

Logros en 2010-11

- En julio de 2011 se realizó, en colaboración con el equipo del SMGR, un análisis completo de la relación entre costos y beneficios así como un ejercicio de determinación del alcance para valorar la conveniencia y la viabilidad de incorporar las categorías de recursos humanos no funcionarios en el sistema de nóminas.

<u>Principales actividades en 2012/13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>5.1. Incorporación de los pagos a las categorías de personal no funcionario en el sistema de nóminas de la FAO y simplificación de procesos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de un plan para la incorporación de las categorías de personal no funcionario en el sistema de nóminas; definición y formulación de los procesos y aplicación de los mismos juntamente con la puesta en funcionamiento del SMGR</li> </ul>	Incorporación en paralelo a la puesta en práctica del SMGR; aplicación de nuevos procesos	Final de 2012	

## 6. Establecimiento de una planificación de la fuerza de trabajo y un diseño institucional efectivos en la FAO.

### Resumen

El objetivo de este resultado de la Organización es elaborar un marco de planificación de la fuerza de trabajo en consonancia con los objetivos estratégicos de la FAO para respaldar la planificación en materia de recursos humanos y elaborar perfiles genéricos exhaustivos de los puestos en apoyo del diseño institucional, la dotación de personal y la planificación de la fuerza de trabajo.

### Logros en 2010-11

- Examen exhaustivo de más de 4 000 puestos activos y 1 000 títulos de puestos para la categorías profesionales y superiores a fin de reducir y armonizar de forma considerable descripciones de puestos similares.

<u>Principales actividades en 2012-13</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u> (en enero de 2012)	<u>Estado de aplicación</u>
<b>6.1. Creación y aplicación de perfiles genéricos de los puestos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y armonización de los títulos de los puestos para las categorías de servicios generales y profesionales de acuerdo con una labor exhaustiva de establecimiento de correspondencias y agrupamiento en familias de empleos</li> </ul>	Se ha completado la revisión de los títulos de los puestos	Junio de 2012	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de las funciones de los puestos de las categorías generales y profesionales dentro de las familias de empleos pertinentes en consulta con las partes interesadas</li> </ul>	Se han finalizado los perfiles genéricos de los puestos para todas las categorías	Final de 2012	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptación de los módulos del Sistema de gestión de los recursos humanos de Oracle para incorporar los perfiles genéricos de los puestos</li> </ul>	Se ha creado una herramienta de depósito electrónico para realizar búsquedas y archivar	Enero de 2013	
<b>6.2. Elaboración de un marco de planificación de la plantilla</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de un marco conceptual de planificación de la plantilla</li> </ul>	Marco elaborado	Junio de 2012	Proyecto inicial en julio de 2012
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de mecanismos de presentación de informes y seguimiento en apoyo a los análisis de la oferta y la demanda</li> </ul>	Se han creado los mecanismos	Enero de 2013	Aplazado a finales de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar análisis de las deficiencias e incorporar los resultados en las principales actividades de recursos humanos, como por ejemplo la contratación, la movilidad, el traslado, el aprendizaje y el perfeccionamiento del personal.</li> </ul>	Se ha completado el análisis de las deficiencias	Enero de 2014	