S

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 منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

195.º período de sesiones

Roma, 13-17 de marzo de 2023

Informe anual sobre los recursos humanos

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

Sra. Greet De Leeuw
Directora de la División de Recursos Humanos
Tel.: +39 06570 51744 – Correo electrónico: Greet.DeLeeuw@fao.org

Los documentos pueden consultarse en el sitio www.fao.org.

NL223/Rev.2/s

RESUMEN

- En el informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2022, presentado al Comité, se destacan los progresos realizados para alcanzar los logros y realizaciones que se detallan en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22 (documento FC 183/4).
- El informe anual sigue la estructura de elaboración de informes introducida en 2020 y consta de dos secciones. En la Sección 1 se destacan los principales resultados y el estudio analítico de la fuerza de trabajo. La Sección 2 abarca las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU).

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a que tomen nota del informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2022, en el que se presentan los progresos y logros alcanzados en materia de recursos humanos e información actualizada sobre el estudio analítico de la fuerza de trabajo de la Organización, así como las recomendaciones y decisiones de la CAPI y el CMPPNU dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Propuesta de asesoramiento

- **El Comité apreció la información proporcionada en el informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2022 y acogió con satisfacción los progresos realizados en la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22, sus hitos e indicadores clave del rendimiento, así como sobre el estudio analítico de la fuerza de trabajo de la Organización. El Comité reconoció asimismo las recomendaciones y decisiones presentadas de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas, y solicitó al Director General que adoptara las medidas apropiadas para poner en vigor las decisiones de la CAPI relativas a las condiciones del servicio (licencia parental) que figuran en la Sección 2 del informe.**

Índice

SECCIÓN 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2022, y estudio analítico de la fuerza de trabajo

A. INTRODUCCIÓN

B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2022

I. Políticas de recursos humanos centradas en las personas en materia de contratación, aprendizaje y rendimiento, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que los empleados puedan rendir al máximo de sus capacidades (Logro 1 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22)

II. Gestión del cambio: comunicaciones, notificación e instrumentos centrados en las partes interesadas que permitan la adopción y aplicación oportunas y exhaustivas de las medidas, productos y servicios estratégicos relacionados con los recursos humanos (Logro 2 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22)

C. ANEXO: ESTUDIO ANALÍTICO E INFORME SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, a 31 de diciembre de 2022

SECCIÓN 2: Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)

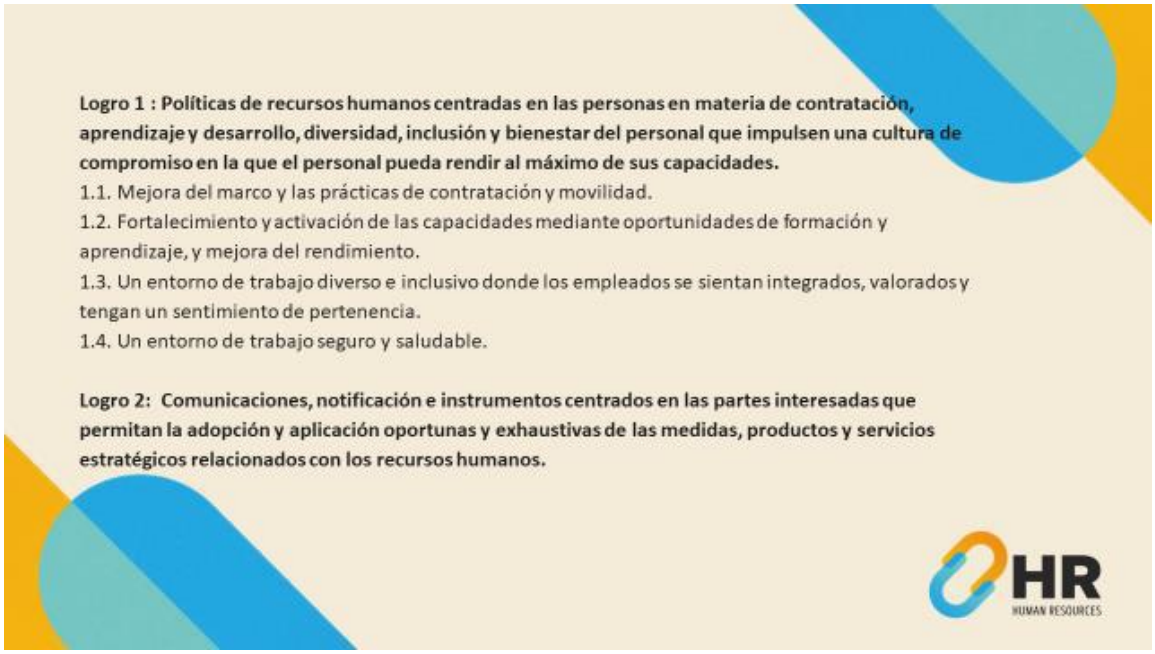
SECCIÓN 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2022, y estudio analítico de la fuerza de trabajo

A. INTRODUCCIÓN

Plan de acción estratégico sobre recursos humanos e informe anual sobre los recursos humanos

1. Lograr la seguridad alimentaria para todas las personas y garantizar el acceso regular de estas a niveles suficientes de alimentos nutritivos que les permitan llevar una vida activa y saludable son elementos centrales de los esfuerzos de la FAO en el ejercicio de su mandato. Para hacer frente a los desafíos de un mundo en rápida evolución, en 2022 la Organización, basándose en los logros anteriores, siguió introduciendo innovaciones en su modo de funcionamiento. Esto incluyó adoptar formas híbridas de trabajo y consolidar entre los empleados prácticas inclusivas que honran la diversidad. La Organización también intensificó el apoyo que ofrece a los empleados en favor de su desarrollo profesional y sus habilidades de liderazgo con miras a llevar a la práctica más eficazmente el mandato de la FAO.

2. El Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22, aprobado por los Miembros en 2020, tenía por objeto establecer las bases de recursos humanos para permitir una reforma a largo plazo en apoyo del Marco estratégico de la FAO para 2022-2031 y hacer de la FAO un lugar mejor para trabajar.



3. En el 185.º período de sesiones del Comité de Finanzas se presentó un nuevo informe anual sobre los recursos humanos en el que se destacaban los progresos realizados en relación con el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, sus hitos y los indicadores clave del rendimiento, además de proporcionar una base de referencia para el correspondiente estudio analítico de la fuerza de trabajo. Los miembros acogieron con agrado la estructura del informe y la transparencia de la información. En el 191.º período de sesiones del Comité de Finanzas, se presentó el segundo informe anual sobre los recursos humanos con esta misma estructura, junto con algunos conjuntos de datos adicionales, de acuerdo con lo solicitado.

Contexto de 2022, desafíos y aspectos destacados de la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos

4. Al igual que en los dos años anteriores, el contexto de la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) siguió influyendo en la determinación de las prioridades y los desafíos para 2022. En consecuencia, a medida que la amenaza de la pandemia fue disminuyendo, se dio

prioridad a dirigir y apoyar a los empleados para que se reincorporaran progresivamente al trabajo en la oficina y a establecer la "nueva normalidad" con formas híbridas de trabajo[1], tanto en la Sede como a escala mundial. Esto exigió una serie de modalidades e iniciativas en toda la Organización para crear y mantener equipos híbridos y formas híbridas de trabajo.

5. Entre ellas, la aplicación experimental de nuevas modalidades de teletrabajo, la elaboración de directrices administrativas de recursos humanos actualizadas, así como inversiones en infraestructura y oficinas, programas de vacunación y evacuación médica, y una serie de nuevos instrumentos digitales, recursos y aprendizaje interactivo para los equipos y empleados que regresaban a la oficina. Reincorporar a más de 15 000 empleados a las oficinas, estableciendo y apoyando la "nueva normalidad" de los equipos híbridos, planteó un reto institucional importante.

6. La respuesta a las necesidades de las personas afectadas en todo el mundo por la pandemia de la COVID-19, conflictos y emergencias fue sustancial y su apoyo requirió niveles correspondientes de competencias, recursos, planificación y orientación en materia de recursos humanos. Fue necesario prestar especial atención a las iniciativas de creación de capacidad para las oficinas en los países a fin de respaldar altos niveles de rendimiento y adaptabilidad para ofrecer respuestas eficaces en materia de seguridad alimentaria.

7. A pesar de estos desafíos, las actividades previstas para 2021 en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22 que fueron aplazadas, cuya prioridad se replanteó para 2022, se ejecutaron o bien están en vías de ejecución. Entre ellas pueden mencionarse, en particular, el proyecto de directrices de contratación de personal y las directrices de selección de personal asociado[2], que en ambos casos se están ultimando.

8. Dos indicadores clave del rendimiento del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22 no se han alcanzado aún, y constituyen cuestiones que deben abordarse: el "plazo de contratación" y la "tasa de vacantes". En efecto, el número de puestos de personal profesional vacantes[3] no ha disminuido como estaba previsto. Asimismo, además de por la gran demanda de contratación y el apoyo en materia de recursos humanos necesario para ello, estos indicadores se han visto afectados por la puesta en práctica de procesos de contratación más especializados y transparentes, que requiere mucho tiempo.

9. Uno de los principales hitos del año fue la realización de la Encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S) de 2022. Los resultados de esta segunda E2S muestran mejoras significativas en las esferas de comunicación en ambos sentidos con los empleados, liderazgo y orientación, desarrollo profesional y comportamiento ético. Estos resultados de la encuesta muestran que los esfuerzos invertidos estos dos últimos años en las esferas que anteriormente se habían señalado como prioritarias, así como en escuchar a los empleados y prestarles apoyo, han sido exitosos.

10. Otros aspectos destacados de 2022 fueron la presentación del Programa de profesionales jóvenes revitalizado y las oportunidades para que el personal directivo de todos los niveles asistiera a programas de liderazgo innovadores, como la gama de diálogos reflexivos sobre liderazgo relativos a temas como el racismo y los prejuicios inconscientes. Igualmente, se logró un fortalecimiento significativo de un entorno de trabajo respetuoso[4] a través de iniciativas de los miembros, asesores y observadores del Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y el sistema de las Naciones Unidas reconoció a la Organización por su excelencia en la aplicación de prácticas que promueven la igualdad de género.

---

[1] Los empleados trabajaban unos días en la oficina y otros a distancia de forma rotatoria, lo que requería que se utilizaran simultáneamente las modalidades virtual y presencial para reunirse y trabajar juntos.
[2] Recursos humanos no funcionarios: empleados que no son titulares de un nombramiento como funcionario.
[3] Este indicador mide los puestos profesionales previstos en el Programa de trabajo y presupuesto (PTP) vacantes en la Sede y las oficinas descentralizadas.
[4] CL 171/INF/7, "Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales", https://www.fao.org/3/nk304es/nk304es.pdf

11. Se continuó con la reforma y el cambio de la cultura de la Organización impulsados por el Director General mediante una mejora de las prácticas de gestión de los talentos y la atención prestada a los empleados con mucha antigüedad con la puesta en marcha del proceso de desarrollo profesional. Se han seguido promoviendo la colaboración y la comunicación en ambos sentidos a través de diversos canales de comunicación, en particular con los órganos de representación del personal, así como entre el personal directivo y sus equipos.

12. En diciembre de 2022 también se completó el reajuste del equipo de la División de Recursos Humanos[5] (CSH) con la finalidad de apoyar los objetivos operativos estratégicos y proporcionar una mayor eficiencia en la prestación de servicios de recursos humanos, en particular la contratación. Asimismo, se facilitó la simplificación y descentralización de decisiones administrativas específicas en materia de recursos humanos gracias a la reintroducción de la Sección 119 del Manual administrativo de la FAO, relativa a las delegaciones de autoridad.

13. En 2023 comenzarán las consultas para elaborar un nuevo Plan de acción estratégico sobre recursos humanos en apoyo del Marco estratégico para 2022-2031. El nuevo Plan de acción estratégico sobre recursos humanos seguirá promoviendo la mejora de las políticas centradas en las personas en materia de dotación de personal, aprendizaje y rendimiento, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que los empleados puedan rendir al máximo de sus capacidades.

14. En adelante, debe hacerse frente a algunos desafíos, como la disponibilidad de recursos y capacidad adecuados, en la CSH y en la comunidad de práctica de los recursos humanos en todo el mundo, para atender a una creciente fuerza de trabajo. La FAO requiere una prestación de servicios eficaz y eficiente que garantice la supervisión y gestión de riesgos necesarias en las operaciones en materia de recursos humanos en toda la Organización (respecto de todos los lugares de destino, fuentes de financiación y modalidades contractuales). Esto exige, a su vez, crear capacidad modernizada para iniciar y mantener políticas y reformas centradas en las personas.

15. En este contexto, se ha determinado que es necesario mejorar el apoyo a la toma de decisiones, la elaboración de políticas, la eficiencia de los procesos y la eficacia en la presentación de informes en materia de recursos humanos. Los actuales sistemas y herramientas de recursos humanos no siempre están actualizados o son adecuados para su finalidad y está previsto actualizarlos como parte de la modernización del Sistema de planificación institucional de los recursos de la Organización a fin de prestar apoyo a las principales esferas de trabajo. La transformación digital ayudará a reducir el volumen de trabajo manual requerido, que afecta a la eficacia de las operaciones, al tiempo que las limitaciones en cuanto a disponibilidad de datos y mecanismos de presentación de informes repercuten en los procesos de toma de decisiones y la planificación eficaz de la fuerza de trabajo.

[5] División de Recursos Humanos, línea de trabajo sobre Logística institucional y apoyo operacional.

B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2022

I. Políticas de recursos humanos centradas en las personas en materia de contratación, aprendizaje y rendimiento, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que los empleados puedan rendir al máximo de sus capacidades (Logro 1 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22)

I.1. Mejora del marco y las prácticas de contratación y movilidad

I.1.1. Realizaciones clave

Planificación estratégica de la fuerza de trabajo, dotación de personal y movilidad

16. En 2022, con apoyo de la CSH, las ***oficinas regionales y subregionales avanzaron en su transformación***, en consonancia con las reformas estructurales realizadas en la Sede. La reorganización de las oficinas regionales y subregionales sigue los principios de "una FAO unificada", que incluyen un liderazgo más fuerte y colectivo, y equipos integrados de apoyo en materia de políticas, apoyo técnico y apoyo a la inversión, utilizando redes virtuales.

17. Se ha completado la transformación de las oficinas regionales, así como la aplicación de las medidas relacionadas en materia de recursos humanos. En 2022 se reestableció el grupo de trabajo para la reestructuración a nivel organizativo de 2020, integrado por miembros de la CSH; el Centro de Servicios Compartidos; la División de Digitalización e Informática; la División de Finanzas, y la Oficina de Estrategia, Programa y Presupuesto. La CSH asumió la conducción, en coordinación con los coordinadores regionales, de la elaboración de planes detallados para la nueva estructura en cuanto a gestión de puestos, reconfiguración de funciones y creación de nuevas unidades orgánicas.

18. En 2022, se presentó el ***marco de planificación institucional de los recursos*** renovado, así como su programa y plazos para 2022-25. La aplicación del programa requerirá trabajo en diversas esferas, tales como el desarrollo de los instrumentos de recursos humanos correspondientes y la optimización de los procedimientos operativos de recursos humanos. La fase inicial de formulación que está en marcha definirá los requisitos funcionales de alto nivel y guiará la selección de opciones de tecnología, entre otras cosas para apoyar la planificación de la fuerza de trabajo. Una plataforma integrada para todos los datos relativos a la fuerza de trabajo garantizará que las decisiones en materia de planificación y dotación de personal se basen en datos, y apoyará la coherencia e integración de "una FAO unificada".

19. En 2022, se elaboraron y publicaron las ***nuevas directrices para la clasificación de los puestos en la FAO***[6], tras amplias consultas con el personal directivo superior y los órganos de representación del personal. El sistema de clasificación de puestos y las directrices conexas tienen la finalidad de garantizar la existencia de niveles adecuados de responsabilidad que contribuyan a las estrategias y objetivos organizativos. También orienta la asignación de los recursos humanos y la estructuración eficaz de las unidades orgánicas.

20. Las nuevas directrices incluyen la posibilidad de promover a un funcionario mediante la demostración de "desarrollo profesional", asumiendo nuevas responsabilidades con el correr del tiempo, con la consiguiente reclasificación del puesto a una categoría superior. En respuesta a la petición formulada por el Director General de centrar la atención en el personal de servicios generales con mucha antigüedad, los primeros casos para los que se considerará la reclasificación de puestos en función del desarrollo profesional son aquellos que lleven 10 años o más prestando servicios en la

[6] Este documento establece los principios y procedimientos que debe seguir la Organización para la clasificación de los puestos, de conformidad con el artículo 301.2 del Estatuto del Personal y el artículo 302.2 del Reglamento del Personal (*Clasificación de los puestos y del personal*), así como con las disposiciones pertinentes de la sección 311 del Manual (*Cambio en la situación administrativa del funcionario*). La clasificación de los puestos es un método para organizarlos mediante la agrupación de los puestos similares o comparables junto con las aptitudes, conocimientos o experiencia necesarios para desempeñar esas funciones.

misma categoría a fecha de 1 de septiembre de 2022. El examen de estos casos ya ha comenzado y se prevé que los resultados se comuniquen para fines de marzo de 2023. La promoción mediante una selección competitiva sigue siendo la práctica habitual en la Organización, y la promoción mediante la reclasificación de puestos es una excepción.

21. Las oportunidades y cifras de ***movilidad entre organismos*** siguieron aumentando en consonancia con la tendencia ascendente que comenzó a registrarse en 2020. En 2022, se suscribieron 41 nuevos acuerdos de intercambio de personal entre organismos, lo que confirma cifras similares a aquellas de 2021 en función de los nuevos acuerdos concertados. En total, hay en vigencia 68 acuerdos de intercambio de personal entre organismos. El número total de préstamos, cesiones y traslados vigentes en 2022 representa un aumento del 19 % con respecto a 2021.

22. Entre otras modalidades interinstitucionales puede mencionarse el Centro de Coordinación de las Naciones Unidas sobre los Sistemas Alimentarios, creado en seguimiento de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Sistemas Alimentarios. El Centro, encabezado por un director, está albergado por la FAO en nombre del sistema de las Naciones Unidas, y otras organizaciones de las Naciones Unidas aportan personal en el marco de modalidades de intercambio de personal. Se unieron al Centro tres funcionarios en el marco de intercambios de personal entre organismos, provenientes de la Organización Internacional para las Migraciones, la Organización Mundial de la Salud y el Programa Mundial de Alimentos (PMA).

23. En 2022, la FAO contaba con tres ***coordinadores residentes de las Naciones Unidas*** activos y otros dos funcionarios en la reserva de talentos de coordinadores residentes. La CSH sigue colaborando con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas en relación con formas de seguir fomentando las aptitudes del personal y de ajustarse mejor al particular perfil necesario para prestar servicios como coordinador residente.

24. Con la finalidad de prestar ***apoyo a las respuestas ante emergencias*** y responder a los aumentos repentinos de las necesidades de personal, se publicaron algunas directrices y procedimientos operacionales para el apoyo de refuerzo y la contratación acelerada como parte de un Boletín del Director General sobre el protocolo de activación y respuesta de emergencia de la FAO. Este Boletín presta apoyo a la Oficina de Emergencias y Resiliencia para desplegar rápidamente personal, ya sean funcionarios, personal asociado o personal nacional de proyectos. El objetivo es desarrollar un mecanismo sólido de listas para respaldar los nuevos protocolos de vía rápida para los despliegues repentinos.

25. En agosto, se aplicó el ***nuevo índice de ajustes por lugar de destino*** sobre la base del estudio de 2021 sobre el costo de la vida en Roma. El estudio abarcó todos los organismos de las Naciones Unidas con presencia de personal internacional en Italia; fue realizado por la CAPI y coordinado por la FAO como organismo principal. En septiembre de 2022, la FAO organizó una asamblea general virtual para todos los organismos con el fin de presentar los resultados del estudio y explicar sus repercusiones en la remuneración del personal.

26. En 2022 se presentó una propuesta de ***complemento por lugar de destino peligroso***, que se pagaría a todo el personal asociado contratado localmente, y su aplicación se aprobó en 2023. Este nuevo complemento responde a una de las principales preocupaciones expresadas en la encuesta sobre la satisfacción de los empleados de 2020 y garantiza la armonización con otros organismos de las Naciones Unidas, así como un tratamiento equitativo del personal contratado localmente que recibe una prestación por peligrosidad[7].

27. En 2022, se desplegaron grandes esfuerzos por completar el contenido de las ***nuevas directrices para la contratación de personal y las directrices para la contratación de personal asociado***, asegurando que se respondiera a las recomendaciones de la auditoría. Los dos conjuntos de directrices proporcionan una plataforma sólida para una contratación transparente y eficaz, al tiempo que racionalizan y aclaran el proceso en pro de un uso más rápido y eficaz de los recursos en 2023.

[7] Prestación establecida por la CAPI que se abona debido a la presencia en un lugar peligroso.

Programas de jóvenes talentos

28. Reforzar el compromiso de implicar a los jóvenes y traer sus ideas innovadoras a la Organización siguió siendo uno de los objetivos en 2022 a través del Programa de profesionales jóvenes; el Programa de profesionales subalternos y el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados. Todos los programas de jóvenes talentos se ajustan a las necesidades y mejores prácticas de la Organización y el régimen común de las Naciones Unidas.

29. En el cuadro siguiente, se recoge la tendencia de participantes en cada programa a partir de 2020.

Programa	**2020**	**2021**	**2022**	**2022 (Sede)**	**2022 (oficinas descentralizadas)**
Programa de profesionales jóvenes	12	4	12	8	4*
Profesionales subalternos	35	29	37	30	7
Pasantes	92	145	139	96	43
Investigadores invitados	2	3	8	5	3
Voluntarios (FAO)	7	15	13	4	9
Voluntarios de las Naciones Unidas	36	29	38	1	37

**Incluye un nombramiento de 2022, con fecha de inicio en enero de 2023.*

Programa de profesionales jóvenes

30. El Programa de profesionales jóvenes ofrece 25 puestos por bienio y se financia con cargo al Programa de trabajo y presupuesto (PTP) de la FAO. Se trata de una iniciativa de contratación dirigida a nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Se consideran con prioridad los candidatos de los pequeños Estados insulares en desarrollo, los países menos adelantados y los países en desarrollo sin litoral. Al igual que para todos los demás puestos profesionales de la FAO, se alienta a las mujeres y a las personas con discapacidades que posean las cualificaciones necesarias a presentar sus solicitudes[8]. En diciembre de 2021, el Programa se puso en marcha nuevamente para el actual ciclo del PTP, 2022-23.

[8] CL 143/3, "Ajustes en el Programa de trabajo y presupuesto para 2012-13", párr. 32: "establecido en el marco del PIA y financiado por este, tiene por objeto atraer y contratar personal de grupos específicos (mujeres con carreras profesionales y ciudadanos de países en desarrollo no representados e insuficientemente representados) y contribuir al rejuvenecimiento de la plantilla de la Organización". En el documento CL 170/12 se establece además "f) iv) la ampliación de la selección para el Programa de profesionales jóvenes a fin de incluir a todos los solicitantes altamente cualificados de países no representados e infrarrepresentados y v) la ampliación de las oportunidades para el Programa en las oficinas regionales y en los países".

31. En 2022, 12 profesionales jóvenes con los siguientes perfiles fueron contratados o bien han aceptado la oferta de contratación.

Unidad	Esfera	Nacionalidad	Sexo
LOG	Cambio climático, biodiversidad y ecosistemas	Myanmar	F
PSU	Pueblos indígenas	Perú	F
OCC	Medios digitales y actividades multimedia	Indonesia	F
DDCC	Comunicaciones	Indonesia	F
RAF	Pérdida y desperdicio de alimentos	Guinea	F
REU	Resiliencia frente al cambio climático y las catástrofes	Fiji	M
NFI	Tecnología y producción acuícolas	China	F
DDCG	Seguimiento y evaluación, Iniciativa Mano de la mano	Afganistán	F
NSP	Un país, un producto prioritario	Arabia Saudita	F
DDCC	Datos y estadísticas	Türkiye	F
CJW	Una sola salud/Resistencia a los antimicrobianos	Türkiye	F
RNE	Reducción del riesgo de catástrofes	China	F

32. Trece de los 25 puestos disponibles se volvieron a publicar en el transcurso de 2022 para incluir una mayor diversidad en el grupo de candidatos. Se llevaron a cabo amplias actividades de divulgación, como consultas con las dependencias de colaboración de la FAO, los Representantes de la FAO y las oficinas regionales. La información se difundió a través de LinkedIn y otras redes sociales. Los anuncios de vacantes que se han vuelto a publicar ya están cerrados y la preselección para todos los puestos está en curso. Se destinará a 12 profesionales jóvenes a la Sede y 13 a oficinas descentralizadas.

Programa de profesionales subalternos (JPO)

33. En junio de 2022, el Consejo de la FAO, en su 170.º período de sesiones (13-17 de junio de 2022), aprobó el cambio de nombre del programa JPO (anteriormente, Programa de funcionarios profesionales asociados o Programa APO). Esto permitió mejorar la armonización con otros organismos de las Naciones Unidas, y ayuda a reforzar la imagen de marca a través de una mayor visibilidad en los portales de empleo, haciéndola más atractiva para los candidatos y asociados que aportan recursos.

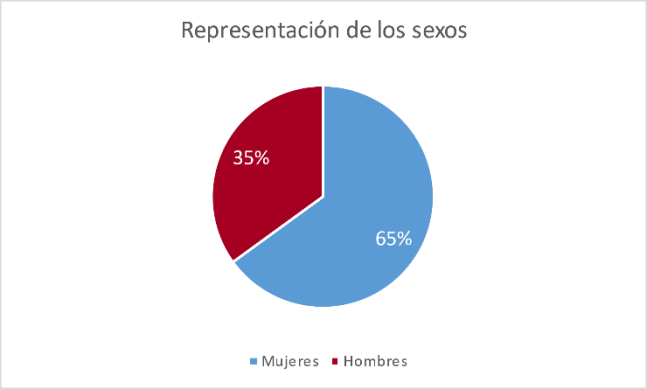
34. Entre los 37 profesionales subalternos que figuran en el cuadro siguiente, las mujeres representan el 65 %. Los profesionales subalternos no se contabilizan a efectos de la representación geográfica. En cuanto a la retención, 12 profesionales subalternos finalizaron sus tareas en 2022, seis de ellos regresaron como consultores y uno de ellos se encuentra en un puesto de plantilla.

35. En 2022, se unieron al programa 20 nuevos profesionales subalternos de nueve asociados que aportan recursos, lo que representa un aumento significativo con respecto a 2021, año en el que se incorporaron 10 nuevos profesionales subalternos procedentes de seis asociados que aportan recursos. Varios asociados que aportan recursos confirmaron su interés en iniciar o reiniciar el programa con la FAO.

Número de profesionales subalternos por Estado Miembro, diciembre de 2022

Estado Miembro	Número de profesionales subalternos
Bélgica	1
China	8
Finlandia	1
Francia	1
Alemania	5
Italia	1
Japón	9
Países Bajos	1
España	3
Noruega	2
Suecia	2
Suiza	2
Estados Unidos de América	1
Total general	**37**

Ubicación	Número de profesionales subalternos
Sede (Italia)	30
Oficinas descentralizadas	7

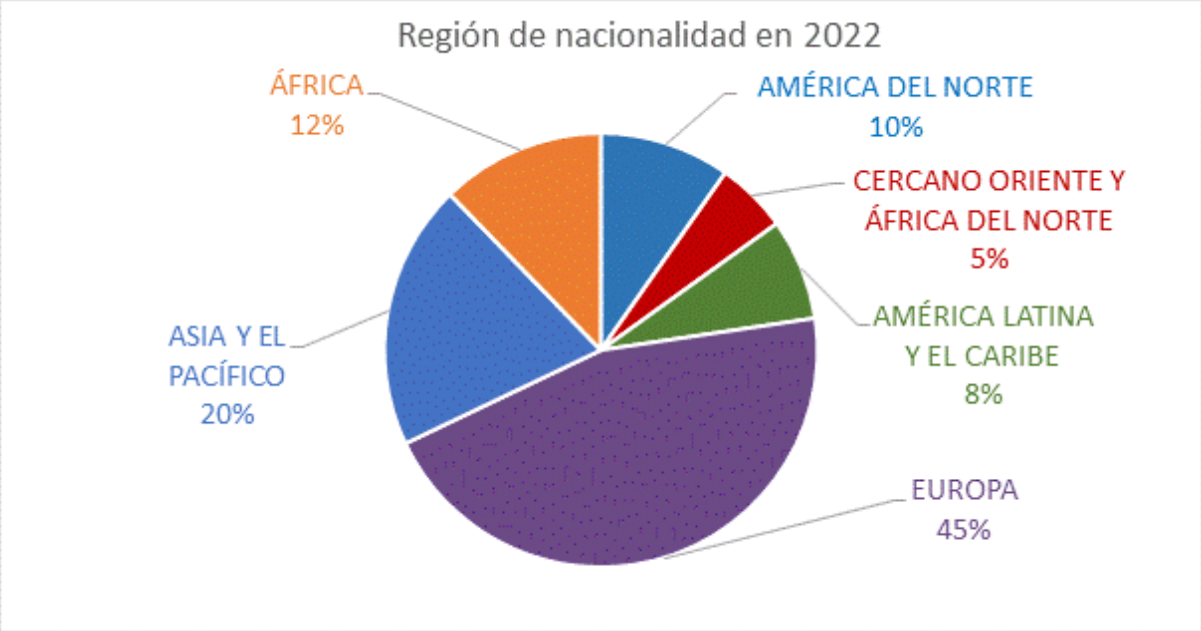


Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados

36. El Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados se centra en la contratación de jóvenes talentos de diversos orígenes, procedentes de todo el mundo. En 2022, se incorporaron 318 participantes de 70 Estados Miembros. El 28 % de los participantes procedían de países insuficientemente representados, un 9 % más que en 2021. El 65 % de los participantes del programa son mujeres.

37. En 2022 se celebraron ocho actos de divulgación para este programa: cuatro en Asia, tres en Europa y uno en el Cercano Oriente. También se colaboró y se intercambiaron ideas con delegados del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas sobre formas de seguir reforzando la asociación.

Participantes en el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados recién nombrados, por nacionalidad y por región



38. Las instituciones asociadas del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados y los donantes del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas apoyaron financieramente el 27 % del total de dicho programa, lo que supone un aumento del 62 % en el número de participantes patrocinados respecto de 2021. A 31 de diciembre de 2022, había 38 acuerdos activos en el marco del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores, de los cuales ocho se habían firmado en 2022.

I.1.2 Composición de la fuerza de trabajo

39. Como se indica a continuación, a 31 de diciembre de 2022, el número total de empleados de la FAO se mantenía muy próximo al registrado a 31 de diciembre de 2021, mientras que el número del personal asociado se redujo ligeramente.

	2022	% del total de la fuerza de trabajo en 2022	2021	% del total de la fuerza de trabajo en 2021	2020	% del total de la fuerza de trabajo en 2020
Total de funcionarios	3 258	22,5	3 255	22	3 178	24
Total de personal asociado	11 248	77,5	11 555	78	10 165	76
Total de empleados	**14 506**		**14 810**		**13 343**	

40. La distribución de la fuerza de trabajo (funcionarios y personal asociado) entre la Sede y las ubicaciones descentralizadas[9] se mantiene sin cambios desde el 31 de diciembre de 2021:

- el 20 % del total de la fuerza de trabajo se encuentra en la Sede, lo que supone un aumento del 1 % en 2022;
- el 80 % del total de la fuerza de trabajo se encuentra en ubicaciones descentralizadas;

[9] Por ubicaciones descentralizadas se entienden todos los lugares de destino situados fuera de la Sede (por ejemplo, el Comité de Selección del Personal depende estructuralmente de la Sede; no obstante, el personal está situado en Budapest [Hungría]).

- el 89 % del personal asociado se encuentra fuera de la Sede, lo que representa un cambio insignificante respecto del año pasado;
- los funcionarios siguen distribuyéndose de manera homogénea entre la Sede (52 %) y las ubicaciones descentralizadas (48 %), frente al 51 % y el 49 % a finales de 2021.

Todos los empleados, por categoría y ubicación (Sede/descentralizadas)

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas (fuera de Italia)	Total
Funcionarios	1 709 (52 %)	1 549 (48 %)	3 258
Personal asociado	1 255 (11 %)	9 993 (89 %)	11 248
Total de empleados	**2 964 (20 %)**	**11 542 (80 %)**	**14 506**

Todos los empleados, por categoría y lugar de destino (Sede/regiones geográficas)

Categoría	Sede	RAF	RAP	REU	RLC	RNE	TOTAL
D y superiores	77	12	15	9	10	7	130
Categoría profesional	996	227	105	80	81	91	1 580
Funcionarios profesionales subalternos de las Naciones Unidas	30	3	3	0	0	1	37
Profesionales de contratación nacional	0	109	47	28	46	32	262
Servicios generales	606	230	119	113	105	76	1 249
Total de funcionarios	**1 709**	**581**	**289**	**230**	**242**	**207**	**3 258**
Consultores	698	355	207	486	222	96	2 064
Contratistas (PSA.SBS)	140	64	64	101	63	13	445
Personal nacional de proyectos	0	2 142	1 402	245	1 011	505	5 305
Contratistas nacionales	70	715	457	583	500	276	2 601
Otros*	347	175	32	76	94	109	833
Total de personal asociado	**1 255**	**3 451**	**2 162**	**1 491**	**1 890**	**999**	**11 248**
Fuerza de trabajo total	**2 964**	**4 032**	**2 451**	**1 721**	**2 132**	**1 206**	**14 506**

([10]) La descripción completa de las abreviaturas correspondientes al Personal asociado está disponible en la sección "Glosario".*

Véase en el anexo un desglose más detallado de la fuerza de trabajo de la FAO.

[10] Las siglas se refieren a la región donde se encuentran los empleados (RAF: región de África; RAP: región de Asia y el Pacífico; REU: región de Europa y Asia Central; RLC: región de América Latina y el Caribe; RNE: región del Cercano Oriente y Norte de África).

I.1.3 Indicadores clave del rendimiento: plazo de contratación y tasa de vacantes

41. En la FAO, la finalidad de los procesos de contratación es garantizar que se realice una selección de candidatos basada en los méritos, que responda a las necesidades de un organismo técnico especializado y promueva a la vez la movilidad, la diversidad y el crecimiento profesional. También consiste en crear procesos eficaces que reduzcan los plazos de contratación. La Organización ha respondido a la creciente demanda en un entorno externo difícil y cambiante. También se está transformando y reestructurando activamente para asegurar que las aptitudes y la capacidad se ajusten a las necesidades futuras.

42. Los procesos de contratación siempre han tenido que ser sensibles y flexibles, hacer frente a necesidades repentinas de refuerzo, así como equilibrar las prioridades contrapuestas de la eficacia (excelencia técnica, diversidad) y la eficiencia (plazos de contratación breves). El año 2022 no ha sido una excepción y se ha observado una creciente consolidación de la calidad de los procesos de contratación de la FAO para garantizar que se seleccione a los mejores candidatos.

43. El ***tiempo empleado para contratar personal*** se ha calculado de forma diferente para el presente informe (y para los informes futuros), a fin de proporcionar datos armonizados con los de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En años anteriores, el tiempo empleado para la contratación se medía considerando el número de días transcurridos desde la fecha de publicación del anuncio inicial para el puesto hasta la fecha de la decisión de selección, y las dos fechas se producían en el mismo año. El cálculo se ha revisado ahora considerando el número de días desde la fecha de publicación del anuncio inicial para el puesto (independientemente del año de publicación) hasta la fecha de la decisión de selección. El indicador clave del rendimiento relativo al plazo de contratación ha aumentado en parte por este motivo, de 156 días en 2021 a 178 días en 2022. Si se hubiera utilizado la misma metodología de años anteriores para calcular este indicador clave del rendimiento, el plazo necesario para la contratación en 2022 habría mostrado una reducción del número de días, de 156 a 148 en 2022.

44. El tiempo empleado para la contratación también se ha visto afectado por la suspensión de las listas de reserva y los grupos de candidatos preseleccionados[11], y al hecho de que se asociaran un único anuncio de vacante y un único equipo de contratación para cada puesto que debía cubrirse. El requisito de ***una descripción del puesto específica con un grupo especializado para cada puesto*** permite llevar a cabo procesos de selección bien documentados y ajustados para cada puesto, pero prolonga en general los plazos y requiere mayor capacidad a los fines de la contratación. Esto se aplica a los recursos humanos requeridos en la Sede (CSH) y en las oficinas regionales para prestar apoyo a los procesos de contratación y la disponibilidad de personal (superior) para que formen parte de los equipos de contratación.

45. Para compensar esta situación, la FAO ha introducido de forma proactiva la ***subcontratación externa de algunas etapas del proceso de contratación*** y ha creado eficiencias en otras esferas. Como resultado, el tiempo empleado para la selección de los solicitantes es actualmente cuatro días en promedio. El personal encargado de la contratación también está utilizando con mayor frecuencia evaluaciones por escrito para comprobar los conocimientos técnicos de los candidatos, así como programas informáticos que detectan el plagio.

46. Las ***mejoras en las comprobaciones de antecedentes y referencias de los candidatos*** siguen contribuyendo a la eficacia de la contratación. Para aumentar la eficacia, la FAO está estudiando la posibilidad de colaborar con "One HR", el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas en Bonn (Alemania)[12], a fin de agilizar las comprobaciones de antecedentes y referencias para los nuevos nombramientos de personal.

---

[11] Según el informe de auditoría AUD2018 sobre la contratación y la incorporación de personal de categoría profesional, el 68 % de todos los nombramientos en el período de referencia fueron nombramientos a través de la lista de reserva y hubo varias selecciones derivadas de una sola vacante.

[12] Las comprobaciones de referencias incluyen la base de datos Clear Check del régimen común de las Naciones Unidas relativa a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, la base de datos de notificaciones rojas de INTERPOL y la lista de sanciones del Consejo de Seguridad. Véase también https://onehr.un.org/.

47. En el caso de puestos de categoría superior o especialización técnica, se llevó a cabo ***una divulgación más específica y activa*** a través de diversos canales de comunicación, como los Miembros de la FAO, instrumentos especializados en búsqueda de recursos y proveedores de servicios de divulgación externos. Con el objetivo de seleccionar a los mejores candidatos, en ocasiones, los puestos se han vuelto a publicar para dirigirse a un grupo más diverso de candidatos cualificados.

48. En las nuevas directrices y procedimientos de contratación de personal que se publicarán se recogerán estas nuevas prácticas y enfoques innovadores, teniendo en consideración las enseñanzas adquiridas. El objetivo es reducir los plazos de contratación y, al mismo tiempo, garantizar selecciones basadas en los méritos y fomentar la movilidad, la diversidad y el desarrollo profesional.

49. La ***tasa de vacantes*** ha aumentado ligeramente en 2022, a un 22 % para los puestos profesionales previstos en el PTP, frente al 20 % en 2021[13].

50. Se han destinado tiempo y recursos a garantizar el apoyo a un elevado número de procesos de selección, a pesar de los problemas de dotación de personal, para hacer frente a las cifras sin precedentes de 2021. En 2022 se gestionaron aproximadamente 268 comités de selección, con 133 comités para puestos de personal profesional y 80 comités para puestos profesionales en proyectos a nivel mundial. En la Sede, se gestionaron 82 comités para puestos de personal de servicios generales.

51. En 2022 se registró un porcentaje de selecciones internas similar al de 2021, lo que confirma la tendencia observada el año pasado, un 49 % para los puestos profesionales previstos en el PTP (un 46 % en 2021), lo que a su vez ha creado nuevas vacantes. En el caso del personal de servicios generales en la Sede, el 90 % de las selecciones realizadas correspondieron a personal interno, lo que supuso la promoción del 13 % del personal de servicios generales en la Sede (el 11 % en 2021).

52. La renuncia o el vencimiento de contrato de 65 funcionarios de categoría profesional en puestos previstos en el PTP, incluidas las jubilaciones obligatorias y anticipadas, también contribuyeron a la tasa de vacantes. Es superior a la tasa de 2021 (49 funcionarios de categoría profesional) y, teniendo en cuenta las cifras de 2020 (45 funcionarios de categoría profesional), también indica una tendencia ascendente. El 29 % del personal que abandonó la organización fueron mujeres.

53. Al igual que en 2021, en 2022 la tasa de vacantes siguió siendo especialmente alta en algunas áreas de la Organización; por ejemplo, el Centro de Inversiones tiene una tasa de vacantes del 37 %, debido a que los procesos de selección estuvieron a la espera de la realización de un examen del Centro para reajustar las aptitudes y competencias especializadas. Dicho examen ya ha concluido y han comenzado los procesos de selección para las categorías P-4, P-5 y D-1.

Datos relativos al indicador clave del rendimiento	
Tasa de vacantes para los puestos profesionales previstos en el PTP	Referencia marzo de 2019: 19 % Real diciembre de 2020: 20 % Real diciembre de 2021: 20 % **Real diciembre de 2022: 22 %**
Plazo de contratación número de días reales desde la apertura del anuncio de vacante hasta la decisión sobre la selección	Referencia diciembre de 2019: 145 días; Meta: 120 días Real diciembre de 2020: 159 días Real diciembre de 2021: 156 días

[13] Véase el Cuadro 4 del anexo: Puestos profesionales vacantes previstos en el PTP.

	Real diciembre de 2022: 178 días

I.2. Fortalecimiento y activación de las capacidades mediante oportunidades de formación y aprendizaje, y mejora del rendimiento

I.2.1. Realizaciones clave

Programas de aprendizaje y capacitación

54. En 2022, la FAO continuó centrándose en la ***ejecución de programas de aprendizaje y capacitación basados en las necesidades y de alta calidad*** según las reformas y realizaciones previstas del Plan de acción estratégico sobre los recursos humanos para 2020-22. La transición de todas las oportunidades de capacitación y aprendizaje a plataformas virtuales en 2020-21 permitió hacer un cambio en 2022 y elaborar y poner en práctica nuevos contenidos en otros productos de capacitación y aprendizaje. Estos se centraron principalmente en las esferas prioritarias señaladas en el Plan de acción institucional de la E2S de 2019 (desarrollo profesional, dotes de liderazgo y competencias en materia de gestión, comunicación en ambos sentidos, diversidad e inclusión).

55. La crisis de la COVID-19 aceleró el cambio a formas híbridas de trabajo y, con su atenuación, los empleados volvieron a trabajar en la oficina. Sin embargo, aprovechando las modalidades y plataformas virtuales ya establecidas, la Organización mantuvo su compromiso y sus esfuerzos por ofrecer capacitación virtual en todo el mundo sobre una amplia variedad de temas, lo que incluyó la impartición de clases de idiomas y seminarios de preparación para la jubilación. Como resultado, en 2022 se brindó acceso a oportunidades de aprendizaje a un público mucho más amplio de lo que había sido posible anteriormente, en particular para las oficinas descentralizadas.

56. El ***establecimiento de formas híbridas de trabajo*** se apoyó en diferentes modalidades de aprendizaje y en el refuerzo de herramientas y recursos establecidos que facilitaron el aprendizaje y el intercambio de conocimientos. Se han ampliado y promovido periódicamente la versión móvil de you@fao[14] (LearnApp) y espacios de trabajo virtuales especializados (apoyo al bienestar, gestión de equipos híbridos y utilización de herramientas digitales). Entre los seminarios web interactivos sobre una amplia variedad de temas prioritarios de la E2S se incluyeron 10 sesiones de aprendizaje virtuales, mundiales y dirigidas por especialistas internacionales, con un total de 2 400 asistentes[15].

57. La biblioteca digital de cursos de aprendizaje electrónico siguió siendo un recurso virtual fundamental para ofrecer un programa de aprendizaje basado en las necesidades y de alta calidad para el desarrollo profesional. Este recurso se puso a disposición de todos los empleados en enero de 2020 e incluye más de 19 000 cursos de capacitación en línea ofrecidos a través de LinkedIn Learning. Empleados de toda la Organización realizaron 6 320 cursos (5 120 fueron realizados por colegas en oficinas descentralizadas y el resto en la Sede).

58. Se incrementó la oferta de aprendizaje para apoyar el ***desarrollo profesional personal y específico***. En respuesta a las recomendaciones del plan de acción institucional de la E2S, se formuló, probó experimentalmente y aplicó con éxito una cartera de iniciativas de promoción de la carrera profesional. En el cuadro siguiente se proporciona información sobre las numerosas iniciativas que se pusieron en marcha:

- “laboratorios” prácticos de gestión de la carrera profesional con módulos virtuales sobre autoconciencia, fijación de objetivos, redacción de solicitudes de empleo y técnicas de entrevista, a los que asistieron 2 400 participantes;

[14] Sistema de la FAO de gestión de resultados y aprendizaje.

[15] Estas sesiones de “Zoom in on learning” (Una aproximación al aprendizaje) estuvieron disponibles para todos los empleados. Algunos ejemplos de los temas de las sesiones fueron: “Dar sentido a la inclusión de la diversidad y mi papel en ella”, “La nueva ciencia de la apertura mental”, “Mejora de la aptitud mental”, “Cómo prosperar en el lugar de trabajo pospandémico”, “Liderazgo inclusivo: la diversidad más allá de un eslogan”.

- una guía completa de gestión de la carrera profesional que proporciona conocimientos para todas las etapas del ciclo de planificación y desarrollo de la carrera profesional;
- dos cursos de aprendizaje electrónico sobre "Preparación de solicitudes de empleo" y "Cómo sostener entrevistas de trabajo con eficacia", adaptados a los empleados de la FAO;
- capacitación en línea para que el personal directivo refuerce sus aptitudes para mantener conversaciones eficaces sobre la carrera profesional con los miembros de su equipo. Se organizaron talleres virtuales y se facilitaron conjuntos de instrumentos completos a 380 directivos;
- tres clases magistrales virtuales como parte de una serie sobre marca personal y creación de redes, a las que asistieron 930 participantes;
- asesoramiento grupal para fomentar la confianza, promover la colaboración y la implicación personal en el desarrollo profesional, impartido en línea a 30 funcionarios de servicios generales con muchos años de servicio;
- una evaluación de las necesidades de aprendizaje para todo el personal de servicios generales a través de una encuesta en línea.

59. Además, la cartera de apoyo a la carrera profesional incluye ahora un portal específico en you@fao, listas de reproducción de cursos en línea para el desarrollo profesional, y oportunidades de empleo en la FAO y las Naciones Unidas.

60. Para apoyar el comienzo y el final de las experiencias de los empleados, se actualizó el ***Conjunto de orientaciones*** en línea con vídeos sobre la historia, la cultura y el trabajo de la FAO. Se impartió el ***seminario virtual de preparación para la jubilación***, de cuatro días de duración, a 250 participantes de todo el mundo.

61. El refuerzo de las ***dotes de liderazgo y competencias en materia de gestión*** fue uno de los puntos centrales. El cuadro a continuación presenta un resumen de la amplitud y variedad de las modalidades aplicadas.

- se llevó a cabo el Programa de gestión del liderazgo ejecutivo de la FAO para 30 directivos superiores (P-5 y categorías superiores), en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Este programa de capacitación interactivo en línea incluyó un nuevo módulo sobre diversidad, género, igualdad e inclusión, así como una evaluación de 360 grados con asesoramiento individual;
- un total de 46 directivos superiores de anteriores programas de gestión del liderazgo ejecutivo participaron en sesiones de capacitación de seguimiento sobre aprendizaje práctico y habilidades de orientación de equipos;
- se impartió por primera vez el programa "*Leadership Insights*" (Perspectivas de liderazgo) a 30 directivos superiores (P-5 y categorías superiores). Este programa comprende una evaluación de 360 grados armonizada con el Marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas, así como asesoramiento individual;
- el curso virtual "*Women Leading in Times of Crisis*" (Mujeres líderes en momentos de crisis), ofrecido por la organización La mujer africana en la investigación y el desarrollo agrícolas, contó con la participación de 21 funcionarias (P-4 y P-5) para promover el avance de mujeres de la FAO en cargos de liderazgo;
- el programa de aprendizaje mixto en línea sobre formas de lograr resultados por medio de las personas se destinó a 80 directivos de nivel medio (P-3 y P-4) de todo el mundo;
- se llevó a cabo un programa de desarrollo del liderazgo, de cuatro semanas de duración denominado "Building Capacity for Change: Steering towards the Future of Work"

(Crear capacidad para el cambio: hacia el futuro del trabajo), al que asistieron en línea 25 profesionales de contratación nacional;

- se ofreció este año a todos los empleados el programa experimental en línea modular individualizado "Extended E-Certificate on Leadership and Management" (Certificado electrónico ampliado sobre liderazgo y gestión) a través de la plataforma mundial Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y que se había puesto a prueba en forma experimental en 2021;
- se prestó apoyo a la participación de once Representantes de la FAO (categorías P-5 y D-1) en el curso "UN Country Team Leadership Course: Maximizing Synergies for Greater Impact" (Curso de liderazgo de equipos de las Naciones Unidas en los países: ampliar al máximo las sinergias para obtener mayor repercusión) ofrecido por la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas e impartido de forma presencial;
- se organizaron talleres para más de 260 directivos con el objetivo de reforzar sus capacidades de comunicación; entre los temas, pueden mencionarse "Capacitación estratégica sobre medios de comunicación para directivos superiores", "Habilidades de comunicación en la era de Zoom", "El arte de mantener conversaciones difíciles" y "Dominar la escucha activa";
- el "Programa de información para los Representantes de la FAO"[16], disponible para todos los representantes, se amplió con nuevos módulos sobre administración y operaciones, gestión de personal, movilización de recursos, asuntos jurídicos, el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y liderazgo y cambio para la transformación. Además, a través de una plataforma web personalizada, los representantes de la FAO (FAOR) pueden ahora conectarse, colaborar y compartir experiencias con sus homólogos de todo el mundo;
- se ha puesto en marcha un nuevo sitio web para dirigentes que ofrece recursos que apoyan el desarrollo de las dotes de liderazgo y competencias en materia de gestión.

62. El establecimiento de una ***fuerza de trabajo multilingüe*** ha sido siempre un objetivo importante de la FAO. A esos efectos, se ofrecen actividades de formación lingüística en los seis idiomas de la Organización financiadas con cargo a recursos institucionales para la formación profesional. Como parte de los cursos habituales, se prestó apoyo al multilingüismo por medio de lo siguiente:

- la impartición de formación lingüística (clases individuales o en grupo) para los seis idiomas de la FAO[17] a más de 700 funcionarios destinados en la Sede[18];
- cursos de idiomas en línea para 70 funcionarios asignados a lugares de destino con acceso limitado a la formación lingüística;
- la gestión de exámenes de idiomas a más de 1 500 candidatos (FAO, PMA, FIDA) en la Sede y oficinas descentralizadas.

Cursos de idiomas en la Sede por número, tipo de curso y total de horas de capacitación

Tipo de curso	Número de cursos en 2022	Total de horas de capacitación en 2022
Individual	208	4 735
Grupal	87	21 260

[16] El programa, iniciado en 2021, consta de un amplio plan de estudios de varios módulos basado en el papel y las funciones estratégicas de los FAOR.
[17] Árabe, chino, español, francés, inglés y ruso.
[18] Las oficinas descentralizadas coordinan directamente su propia formación lingüística, utilizando el presupuesto destinado a la capacitación del personal.

Total	**295**	**25 995**

Inscripciones por nivel de idioma y tipo de clase en la Sede

Nivel	**Clases o inscripciones individuales en 2022**	**Clases o inscripciones grupales en 2022**
Conocimiento mínimo (A)	70	108
Conocimiento limitado (B)	106	248
Conocimiento práctico (C)	33	184
Total	**209**	**540**

63. Para reforzar su compromiso con el multilingüismo, en diciembre del año pasado, en el marco del lanzamiento de la fase de planificación de 2023 del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR), se promovió el multilingüismo como una actividad de desarrollo. Se alentó a los funcionarios y al personal directivo a considerar la formación lingüística como parte de su plan de desarrollo para 2023.

Mejora del rendimiento

64. A fin de ***mejorar la capacidad de gestionar el rendimiento*** en los ámbitos individual y de equipos, se puso en marcha un amplio abanico de iniciativas (véanse los detalles en el cuadro a continuación):

- se organizaron 48 sesiones informativas adaptadas sobre gestión del rendimiento para 425 directivos y funcionarios de toda la Organización, que se impartieron a coordinadores de gestión del rendimiento en todo el mundo;
- fortalecimiento de habilidades y competencias mediante la integración de recursos y herramientas en cursos nuevos y ya establecidos, sobre temas como formación y retroalimentación y formas de mantener conversaciones difíciles y escuchar activamente;
- implantación de la evaluación de múltiples fuentes como un proceso obligatorio para directores, directores adjuntos y jefes de oficinas en el marco de la evaluación de final de año del SEGR. Esta evaluación permitió también incorporar los comentarios de los coordinadores residentes acerca de los objetivos relativos a la ejecución en las oficinas en los países.

65. También se ofrecieron nuevos programas de aprendizaje y herramientas de presentación de informes a fin de ayudar a aplicar directrices y prácticas para lograr un rendimiento mejorado en la prevención del fraude, la gestión de riesgos y controles internos, la ética y la protección del personal. Estos programas incluyeron cursos en línea, sobre temas como “Cuentas por pagar en el Sistema mundial de gestión de recursos” y “Textos fundamentales de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura”, y un vídeo para mejorar la comprensión de la gestión de riesgos.

66. Se actualizó un curso completo de aprendizaje electrónico destinado a sensibilizar acerca de las responsabilidades y la rendición de cuentas del cargo de responsable del presupuesto del proyecto, a fin de incluir los nuevos procedimientos. De este modo, se presta apoyo al considerable número de empleados que trabajan en la gestión y ejecución de proyectos.

67. En respuesta a la recomendación de ***promover un lugar de trabajo ético e inclusivo*** formulada en el plan de acción institucional de la ES2, se ofreció una gama de diálogos reflexivos

sobre liderazgo a 120 directivos de todos los niveles. Estas sesiones en grupo con facilitación incluyeron talleres virtuales sobre fomento de la seguridad psicológica, prejuicios inconscientes, fomento de la igualdad racial y de género y de la inclusión, y uso del poder para empoderar e incluir.

68. Para ***seguir fortaleciendo los controles internos*** y contribuir al cuestionario de control interno, se puso en marcha una herramienta de información que proporciona datos en tiempo real en relación con la capacitación; esta permite a las unidades orgánicas hacer fácilmente un seguimiento del cumplimiento de la capacitación obligatoria en las dependencias.

69. Se ha seguido ***aprovechando el sistema de las Naciones Unidas y colaborando en el marco de este*** para mejorar la eficiencia, lo que incluyó lo siguiente:

- coordinación, diseño e impartición de iniciativas de capacitación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en el marco de iniciativas de desarrollo de la gestión y el liderazgo;
- intercambio de conocimientos mediante la pertenencia al grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre reconocimiento mutuo de la capacitación obligatoria;
- aprovechamiento de los acuerdos a largo plazo con las Naciones Unidas, por ejemplo aquellos suscritos con la Secretaría de las Naciones Unidas para las licencias de LinkedIn Learning, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos para servicios de aprendizaje en línea y del sistema de gestión del rendimiento, con el PMA para servicios de capacitación en diversidad e inclusión, con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia para servicios de evaluación de 360 grados y asesoramiento y con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados para la capacitación estratégica sobre medios de comunicación y servicios del sistema de gestión del aprendizaje.

70. La Oficina del Inspector General (OIG) realizó una auditoría del aprendizaje y la capacitación del personal en 2021. Entre las principales medidas acordadas puede mencionarse el establecimiento de un marco de aprendizaje consolidado, el examen de los procesos relativos a la asignación de presupuesto para la capacitación del personal y la tramitación de peticiones de capacitación externa.

71. Como paso preliminar, se llevó a cabo un ejercicio de evaluación comparativa con otras entidades de las Naciones Unidas a los efectos de revisar las estrategias, políticas y prácticas de formación profesional. También se organizó una serie de reuniones de grupos de debate con coordinadores de capacitación y otras partes interesadas, seguidas de una encuesta en línea, para seguir examinando el proceso de planificación de la formación profesional. Además, se elaboró y publicó una guía práctica de evaluación de la capacitación para mejorar las prácticas de evaluación del valor de las iniciativas de capacitación.

I.2.2 Indicadores clave del rendimiento: cumplimiento de la capacitación obligatoria

72. La FAO cuenta con ocho cursos de capacitación obligatoria, que apoyan el objetivo de la Organización del Logro 1.3 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22 relativo a un entorno de trabajo que sea diverso e inclusivo donde los empleados se sientan valorados.

73. Se realizan esfuerzos continuos para aumentar las tasas de finalización de la capacitación obligatoria y hacer un seguimiento de ellas. En 2022 estos esfuerzos incluyeron la descentralización del seguimiento de la capacitación obligatoria mediante la actualización de tableros de información e informes adaptados, comunicaciones y sesiones informativas específicas, un indicador del rendimiento en el SEGR asignado a todos los supervisores y la colaboración continua con redes internas de coordinadores en la Sede y las oficinas descentralizadas.

74. También se creó una nueva página de inicio multilingüe en you@fao que facilita la navegación por el programa de capacitación obligatoria y ofrece contenidos en los seis idiomas de la FAO, como por ejemplo la localización de seis cursos de capacitación obligatorios.

Tasas de finalización de los funcionarios y el personal asociado, por curso

Título del curso de capacitación	Cumplimiento de los funcionarios	Cumplimiento del personal asociado	Cumplimiento general del curso
Lograr la igualdad de género en la labor de la FAO	93,7 %	78,5 %	81,9 %
Ética e integridad en las Naciones Unidas	93,2 %	71,7 %	76,5 %
Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades	94,3 %	76,9 %	80,8 %
Prevención del fraude y otras prácticas corruptas	95,2 %	76,1 %	80,4 %
Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad	98,6 %	80,3 %	84,4 %
Protección contra la explotación y el abuso sexuales	95,7 %	78,4 %	82,2 %
Curso de las Naciones Unidas titulado "Trabajar juntos en armonía"	94,8 %	78,5 %	82,2 %
		Total	81,2 %

Datos relativos al indicador clave del rendimiento	
Cumplimiento general de la capacitación obligatoria para todos los empleados	Meta: 60 % Real diciembre de 2020: 64,9 % Real diciembre de 2021: 74,1 % **Real diciembre de 2022: 81,2 %**
Curso de capacitación BSAFE (requisito de incorporación)	**Tasa de cumplimiento del 92,7 %**[19]

75. En el cuadro *supra* se muestra un aumento del 7,1 % en el cumplimiento general para todos los empleados en comparación con 2021, cifra que supera en un 21,2 % la meta fijada (60 %). El cumplimiento por parte del personal asociado es naturalmente inferior al de los funcionarios, dado el carácter de corto plazo de sus contratos, las interrupciones obligatorias del servicio y el alto grado de rotación.

76. En la encuesta sobre la satisfacción de los empleados de 2022, se midió un indicador clave del rendimiento adicional relacionado con el aprendizaje.

Pregunta de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados: Tengo oportunidades de aprender nuevas técnicas que me ayudan a llevar a cabo mi trabajo.	Referencia 2019-2020: 57 % de los empleados de acuerdo Meta para 2022: 62 % **Resultados de abril de 2022: 66 %**

[19] Como requisito de incorporación, cuya tasa debería ser en teoría del 100 %, este porcentaje fluctúa debido a que la transferencia de datos de un sistema a otro se realiza de forma manual y se requiere tiempo para que todos los datos relativos a la finalización de la capacitación se envíen (del CSC a la CSH) y se suban a los registros del empleado.

I.3. Un entorno de trabajo diverso e inclusivo donde los empleados se sientan integrados, valorados y tengan un sentimiento de pertenencia

I.3.1. Realizaciones clave

Fuerza de trabajo diversa

77. La FAO se esfuerza por asegurar una fuerza de trabajo que sea diversa desde distintas perspectivas, entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como perspectivas culturales, generacionales, multilingües y de las personas con discapacidad[20]. La Organización se compromete a incluir esta diversidad en la toma de decisiones y prácticas para reforzar el desempeño de la Organización en general.

78. A lo largo de 2022, se organizaron actos de capacitación y sensibilización y seminarios web para promover la diversidad y la inclusión en la Organización. Se respaldaron con un fuerte énfasis en la diversidad tanto entre los participantes como entre los facilitadores.

79. El programa de tutela individualizada, que pone el foco en el talento de las mujeres y jóvenes como fuerza motriz para la Organización, siguió en marcha en 2022, al igual que los Comités de la juventud y de las mujeres. También se siguieron aplicando medidas destinadas a eliminar los prejuicios inconscientes en todas las etapas del proceso de contratación y selección mediante la sensibilización en seminarios web, actos de aprendizaje y material de capacitación disponibles para todos los empleados en you@fao.

80. La práctica del teletrabajo proporciona modalidades de trabajo flexibles que favorecen la diversidad de la fuerza de trabajo. En marzo se puso en marcha, durante un plazo de un año, el nuevo programa piloto de teletrabajo. Las enseñanzas extraídas del programa piloto se incorporarán en una política revisada sobre disposiciones de trabajo flexible que se publicará en 2023.

Igualdad de género

81. Se mantiene el sólido rendimiento general en lo que respecta al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, dado que la FAO ha cumplido o superado 15 de los 16 indicadores clave del rendimiento en 2021. Esto representa una puntuación del 94 % para los indicadores cumplidos o superados, en comparación con el 68 % de otros organismos especializados y el 70 % en general en el sistema de las Naciones Unidas. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) destacó la labor de la Organización en esferas como la gestión del rendimiento con perspectiva de género, los premios de reconocimiento a los empleados y los logros del Comité de las mujeres.

82. El único indicador que no se ha cumplido y se ha calificado como “se acerca a los requisitos” continúa siendo el de “representación igualitaria de las mujeres”. ONU-Mujeres ha alentado a la FAO a dar prioridad a este indicador, con especial atención en los puestos P-4 y de categorías superiores.

83. En la reunión anual de 2022 de los coordinadores de cuestiones de género de las Naciones Unidas a nivel mundial, se reconoció a la FAO por su excelencia en la aplicación de buenas prácticas que promueven la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, en la categoría de Liderazgo, rendición de cuentas y aplicación.

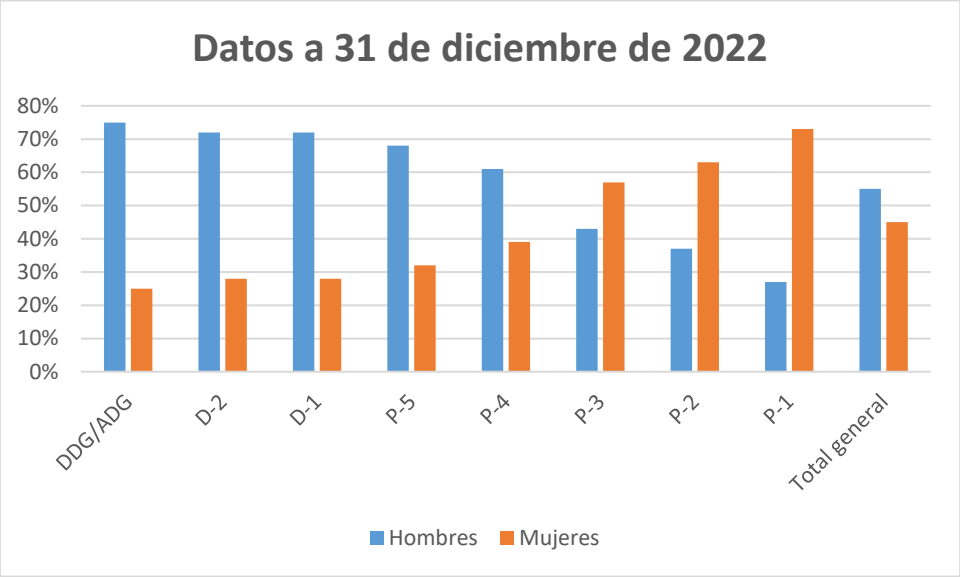
84. En cuanto a los datos de la fuerza de trabajo interna en materia de igualdad de género, el porcentaje general de funcionarias[21] en todos los niveles de la Organización se sitúa en el 53 %. Ello supone un aumento del 1 % respecto de 2021. Entre el personal asociado, las mujeres representan el 39 %. El porcentaje del total de empleadas (funcionarias y personal asociado) en la Organización corresponde al 42 %, y se mantiene sin cambios respecto de 2021. Véanse más detalles en el Cuadro 3 del anexo.

[20] Sobre la base de la definición de diversidad del Marco de la CAPI.
[21] Empleadas con contratos que están abarcados por el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO.

85. El indicador clave del rendimiento relativo a la paridad de género se estableció para evaluar la paridad de género en 2022 en la categoría profesional en toda la Organización y en 2024 en los puestos de categoría superior (D-1 y superiores). En la categoría profesional en todo el mundo, la representación general de funcionarias es del 46 %, por lo que se acerca al objetivo de paridad en esta categoría[22]. Aún resta mucho por hacer, especialmente en los niveles P-4 y P-5 y en las oficinas descentralizadas. Se alcanzó la paridad en la Sede (55 %), pero en las oficinas descentralizadas hay menos representación de mujeres (30 %). En los niveles D-1 y superiores, la representación general de funcionarias se sitúa actualmente en el 28 %, lo que supone un aumento del 2 % desde 2021 debido a los progresos realizados en el nivel D-2.

86. En los últimos 12 años, la representación general de funcionarias en una combinación de las categorías profesional y superiores ha aumentado del 32 % en 2010 al 45 % en 2022, lo que muestra un aumento constante en todos los niveles salvo para el nivel de subdirectores generales (SDG). Si bien dos de los directores generales adjuntos (DDG) son mujeres, solo una de nueve subdirectores generales es una mujer. En 2022, si bien se notaron progresos en todas las categorías, se observó una ligera disminución en la categoría D-1.

	D-1 y superiores, meta para 2024: paridad				**P-1 a P-5, meta para 2022: paridad**						
	DDG/ SDG	D-2	D-1	Total parcial	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total parcial	**Total**
2010	25 %	14 %	16 %		22 %	30 %	45 %	62 %	33 %		**32 %**
2020	29 %	25 %	26 %	26 %	28 %	39 %	54 %	65 %	71 %	44 %	**43 %**
2021	23 %	18 %	29 %	26 %	31 %	39 %	55 %	65 %	66 %	45 %	**43 %**
2022	25 %	28 %	28 %	28 %	32 %	39 %	57 %	63 %	73 %	46 %	**45 %**



87. La CSH sigue trabajando en estrecha colaboración con el Comité de las mujeres, el equipo directivo superior y otros equipos de la Administración para fomentar la paridad de género, la

[22] Aunque el objetivo establecido en la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género es la paridad total 50/50, "se reconoce que es improbable que esa relación se mantenga de forma sostenible, por lo que, a los efectos de esta estrategia, se considera que hay paridad cuando la relación se sitúa en el rango del 47 % al 53 %".

igualdad entre los sexos y la diversidad dentro de la Organización. También se estableció la presentación de informes internos y externos transparentes sobre la paridad de género:

- presentación periódica de informes al equipo directivo superior sobre la representación de los sexos, por línea y unidad, para su seguimiento interno;
- participación en el Panel para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género, una iniciativa conjunta dirigida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU-Mujeres que se puso en marcha en 2021;
- participación en los informes del Secretario General de las Naciones Unidas sobre "Mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas".

Representación geográfica

88. Los objetivos de ***representación geográfica*** institucionales se han cumplido, y el porcentaje de países representados equitativamente en la fuerza de trabajo se sitúa en el 76 %. Esto representa 147 Miembros y es ligeramente superior el objetivo que ha fijado la Conferencia de la FAO, del 75 %[23]. Véase más detalles en el Cuadro 2 del Anexo.

Inclusión de la discapacidad

89. El espacio de trabajo sobre ***inclusión de la discapacidad*** en you@fao se actualizó en 2022 para incluir un curso de aprendizaje electrónico sobre "Inclusión de la discapacidad: construir unas Naciones Unidas inclusivas y accesibles" y una guía para directivos sobre formas de crear un lugar de trabajo inclusivo. El espacio de trabajo para la inclusión de la discapacidad forma parte de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y proporciona al personal directivo y los empleados orientaciones y recursos para la adquisición de talentos y la gestión de personas con discapacidad. La Política sobre las personas con discapacidad en el trabajo en la FAO está siendo revisada actualmente.

Multilingüismo

90. La creación de una fuerza de trabajo multilingüe es una finalidad importante del marco normativo estratégico para el multilingüismo de la Organización[24]. El multilingüismo se fomenta mediante políticas y procedimientos en materia de recursos humanos que establecen la selección de personal que demuestre conocimientos de los idiomas de la FAO y la prestación de apoyo a la formación lingüística del personal a lo largo de toda su carrera.

91. En el "Informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021" (páginas 20 a 23) se presentó información detallada sobre el perfil lingüístico que demuestra que el personal de todos los lugares de destino tiene un destacado nivel de dominio de los idiomas de la FAO. Teniendo en cuenta la índole bastante estable de los datos, se propone actualizarlos cada cinco años.

I.3.2. Fortalecimiento de la confianza, la satisfacción, el compromiso y el reconocimiento de los empleados

Encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S) de 2022

92. Como continuación de la ***encuesta sobre la satisfacción de los empleados*** de 2019, la encuesta de 2022 tuvo la finalidad de brindar a los empleados una nueva oportunidad para proporcionar información sobre su experiencia profesional en la FAO. También tuvo la finalidad de valorar los progresos, basándose en los resultados, las medidas planificadas y las mejoras realizadas desde 2019 en las cuatro áreas prioritarias de acción: desarrollo profesional, ética en el lugar de

[23] 39.º período de sesiones de la Conferencia de la FAO, junio de 2015, C 2015/3, http://www.fao.org/3/a-mm710s.pdf.
[24] CL 171/17, "Marco normativo estratégico para el multilingüismo".

trabajo, comunicación y nuevas modalidades de trabajo. Se contrató a un proveedor de servicios externo especializado para gestionar el proceso.

93. Tras consultar con los órganos de representación del personal, la encuesta se envió en marzo de 2022 a 14 320 empleados, independientemente del tipo de contrato. La tasa global de respuesta fue del 50 % (7 141 personas). Esta cifra representa un incremento de 9 puntos porcentuales en comparación con la tasa de respuesta del 41 % registrada en 2019[25].

94. Los resultados generales de la encuesta se han comunicado al personal directivo superior, los Miembros de la FAO, los órganos de representación del personal y todos los empleados. Los resultados iniciales muestran una mejora media de 10 puntos porcentuales en todas las categorías de la encuesta. Dentro de cada categoría, se registraron avances en todas las preguntas, con un aumento de al menos un punto porcentual por pregunta.

95. La encuesta muestra mejoras significativas en varias esferas de la Organización, entre otras, la comunicación, el liderazgo y la orientación, el comportamiento ético y la mala conducta, y las oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de los empleados. Los resultados muestran que el 78 % de los empleados recomendó a la FAO como un buen lugar de trabajo y que el 89 % está orgulloso de trabajar en la Organización y se siente personalmente valorado y respetado.

96. Aunque estos resultados muestran que la Organización está avanzando en la dirección correcta, también muestran que aún queda mucho por hacer y que existen oportunidades para seguir fortaleciendo la cultura del lugar de trabajo. En particular, la encuesta muestra que hay margen para aumentar la confianza para denunciar la mala conducta o comportamientos contrarios a la ética, mejorar el crecimiento y el desarrollo profesionales, promover el bienestar, aplicar las políticas de recursos humanos con justicia y coherencia y reforzar la comunicación en ambos sentidos.

97. Con el objeto de facilitar el análisis ulterior de los resultados y de permitir debates sobre temas más concretos, o destacar ámbitos específicos, tales como el género o el tipo de contrato, se elaboraron informes adicionales (donde se consignaban los mismos resultados de la encuesta pero se usaban desgloses diferentes) para cada una de las líneas de trabajo de la Sede y las oficinas regionales. También se celebraron sesiones informativas específicas con los responsables de las líneas de trabajo en la Sede y los directores de las oficinas regionales sobre los resultados y la planificación inicial de medidas.

98. Con el fin de que esta planificación de acciones se extienda a toda la Organización, se ha creado una red de puntos de contacto para apoyar la generación de resultados detallados de las encuestas para las unidades orgánicas (divisiones, centros y oficinas) mediante tableros de información en línea. Se elaboró un conjunto de instrumentos para proporcionar orientación sobre cómo analizar los resultados, ofrecer consejos y herramientas para planificar las medidas y aclarar las funciones y responsabilidades para este proceso.

99. A nivel institucional, se han elaborado informes temáticos utilizando los resultados de la encuesta sobre comportamiento ético y mala conducta, bienestar, diversidad e inclusión. Para abordar las cuestiones relacionadas con el comportamiento ético y la mala conducta, se ha colaborado con expertos en conducta en el lugar de trabajo, como por ejemplo la CSH, el Oficial de Ética, la Oficina Jurídica, la OIG, el Ombudsman y el Asesor del personal. Los resultados de la encuesta en materia de hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad han sido examinados por expertos a fin de conocer las medidas específicas adoptadas, o que se adoptarán, para responder a estas cuestiones.

100. A fin de garantizar que exista una comunicación continua y aprovechar el plan de acción institucional de la ES2 y los logros alcanzados desde 2019, se creó una página web interna específica. Actúa como principal canal para comunicar los resultados y actividades de la E2S, así como para compartir los avances e informar sobre ellos.

101. Las medidas y logros alcanzados a nivel institucional seguirán incorporándose a los planes existentes para su aplicación y seguimiento. Entre ellos se incluyen el Plan de acción estratégico sobre

[25] El término puntos porcentuales se utiliza al comparar dos porcentajes diferentes.

recursos humanos y los planes de trabajo de las oficinas pertinentes, como la Oficina de Comunicación, la División de Digitalización e Informática, la OIG y la Oficina de Ética.

Premios de reconocimiento a los empleados de 2022

102. Los premios de reconocimiento a los empleados de 2022 brindaron con éxito otra oportunidad para que los empleados expresaran sus opiniones al nominar y reconocer el talento y las contribuciones de otros. El hecho de reunir virtualmente a colegas en un único espacio, independientemente de su función, grado, nacionalidad o ubicación geográfica, y ofrecer a todos la oportunidad de intercambiar opiniones e ideas simbolizaba los cambios en el espíritu, la cultura y la dirección de la Organización y la creación de una FAO unificada, abierta e inclusiva.

I.3.3. Un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo (y prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad)

103. El ***Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales*** siguió reuniéndose periódicamente para tratar cuestiones relacionadas con la conducta en el lugar de trabajo (hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad). En noviembre de 2021, atendiendo a la recomendación formulada por el Comité Consultivo de Supervisión, se estableció un nuevo Comité, presidido por un Director General Adjunto. Las esferas de interés incluyen el fortalecimiento de los mecanismos de protección en lo que respecta a la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la formulación de un enfoque centrado en las víctimas en casos de hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad.

104. Los avances en la armonización con las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluida la Política modelo sobre el acoso sexual, son similares a los de otras entidades de las Naciones Unidas, según ha informado el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El Equipo de Tareas acordó un plan de acción centrado en las esferas que tendrán mayores repercusiones.

105. Como parte de las actividades continuas de creación de redes de la Organización, el nombramiento del Oficial de relaciones en el lugar de trabajo de la CSH fue aprobado por la JJE para que integrara un grupo de trabajo encargado de llevar a cabo un examen de las Normas de conducta de la administración pública internacional para la CAPI. El grupo de trabajo se reunió en noviembre y examinó las disposiciones pertinentes para garantizar un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, y aquellas relativas a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad.

106. Para obtener más información, véase el "Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales" que se presentó al Consejo de la FAO en su 171.º período de sesiones, en diciembre de 2022.

107. En relación con los resultados para esta realización, se incluyó el siguiente indicador clave del rendimiento en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22: porcentaje de conformidad con la afirmación "la FAO dispone de políticas, procesos y procedimientos eficaces para combatir el hostigamiento y otros comportamientos inaceptables" de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados de 2022. Los resultados mostraron un aumento del 9 % con respecto a la referencia de 2019 de la E2S, del 64 % al 73 % (un 3 % por encima de la meta del 70 %)[26].

Datos relativos al indicador clave del rendimiento	

[26] La meta se determinó en consulta con CultureIQ (el proveedor externo que administró la encuesta de la FAO), sobre la base del incremento porcentual de las puntuaciones de la encuesta observado por CultureIQ en otras grandes organizaciones y aportaciones del Inspector General en ese entonces. Este porcentaje comprende encuestados que están muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación. No se incluyen las respuestas neutrales.

Paridad de género	Referencia diciembre de 2019, P-1 a P-5: 44 % Meta 2022: paridad **Resultado diciembre 2022**: **46 %** Referencia diciembre de 2019, D-1 y superiores: 25 % Meta 2024: paridad **Resultado diciembre 2022**: **28 %**
Representación geográfica	Meta: mantener el porcentaje de países representados equitativamente en el 75 % o más **Resultado diciembre 2022**: **76 %**
Pregunta de la encuesta E2S "La FAO dispone de políticas, procesos y procedimientos eficaces para combatir el hostigamiento y otros comportamientos inaceptables"	Referencia 2019-2020 E2S: 64 % de los empleados de acuerdo Meta 2021-22: 70 % **Resultado diciembre 2022**: **73 %**

I.4. Un entorno de trabajo seguro y saludable

I.4.1. Realizaciones clave

Bienestar de los empleados

108. El impulso de las respuestas eficaces en materia de recursos humanos a la pandemia de la COVID-19 se mantuvo en 2022, centrándose además la atención en la creación de una cultura de salud integral de los empleados. En 2022 se ampliaron las prestaciones relacionadas con el bienestar, como sesiones gratuitas de asesoramiento en línea y las suscripciones gratuitas negociadas para asesoramiento virtual, junto con la promoción de aplicaciones de bienestar y la capacitación de la Administración en materia de liderazgo empático. La finalidad de las actividades sigue siendo lograr una fuerza de trabajo mundial de la FAO más sana, y orientar y apoyar a los directivos a fin de que prioricen el bienestar de sus equipos, por ejemplo a través del programa de información para los FAOR.

109. Este ***enfoque en la salud psicosocial hace hincapié en la prevención y el bienestar*** a fin de ayudar al personal a desarrollar resiliencia psicológica en entornos difíciles. El Servicio médico de la FAO ha invertido en recursos para determinar, evaluar, gestionar y supervisar los riesgos psicológicos vinculados a los entornos de trabajo, y se contrató a asesores del personal para impartir capacitación al personal directivo en árabe, español, francés e inglés.

110. En 2022 se puso en marcha con éxito una prueba piloto del Programa internacional de asistencia para empleados. Los participantes activos en los planes BMIP y MICS[27], así como los familiares a su cargo, tienen derecho a recibir asistencia psicológica gratuita (disponible a cualquier hora o día), e información sobre temas de salud mental, en más de 200 idiomas. Además de las ofertas de asesoramiento del Servicio médico de la FAO, el Programa internacional de asistencia para empleados complementa los servicios de telesalud[28] disponibles para los empleados y sus familias. Un programa de este tipo puede lograr resultados como una mayor resiliencia, una mejora del compromiso de los empleados y la reducción del absentismo por enfermedad.

Mejora de la gestión de los contratos de los planes de seguro médico de la FAO

111. Tras la aprobación por el Comité Asesor de la FAO sobre Seguro Médico, se está trabajando en la renovación de los contratos de los planes de cobertura de seguro médico BMIP/MMBP y

[27] El plan de seguro médico básico de la FAO para el personal, y el plan de seguro médico para el personal contratado localmente que reúne las condiciones de las categorías de profesionales de contratación nacional y servicios generales.
[28] Acceso por vídeo o teléfono a médicos de todo el mundo para problemas de salud no urgentes.

MCS/MCNS para el bienio 2023-24. Se están aplicando cambios para mejorar la ***administración eficaz y la sostenibilidad a largo plazo de los planes médicos***.

112. A fin de hacer un seguimiento más específico de los planes, los nuevos contratos incluirán otros indicadores clave del rendimiento y revisiones y mejoras de las disposiciones contractuales. Por ejemplo, exámenes médicos cada dos años para detectar problemas de salud de manera temprana y evitar gastos médicos a largo plazo en el futuro. Se elaboraron los términos de referencia para evaluar los resultados financieros y los procedimientos operativos de los planes médicos, y se ha iniciado un proceso de contratación de servicios externos de consultoría especializada que contribuirá al seguimiento y la gestión.

113. Además de las medidas proactivas de contención de costos vigentes, se investigó la posibilidad de utilizar o integrar los sistemas nacionales de salud en los planes de seguro médico de la FAO. Esto mejoraría la sostenibilidad financiera a largo plazo, ya que abordaría algunos de los casos individuales que podrían ser de alto costo.

114. Se ha avanzado considerablemente en la ***actualización de las secciones del Manual de la FAO*** relativas a los planes de seguro médico y de vida. Estas ahora reflejan y comunican los procesos de reclamación simplificados y las prestaciones y coberturas mejoradas que los empleados tienen a su disposición.

Innovación y aplicación de las ciencias del comportamiento para mejorar el trabajo administrativo y operacional

115. El equipo de seguridad social colaboró con la Oficina de Innovación para conseguir una beca de las Naciones Unidas en ciencias del comportamiento, un programa piloto ofrecido por la Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas para mejorar los resultados administrativos y operacionales.

116. En el proyecto piloto, se aplicaron las ciencias del comportamiento para ***mejorar el grado de asistencia a las sesiones informativas sobre las prestaciones de indemnización por enfermedades, lesiones y muerte relacionadas con el trabajo***. Estas sesiones contaron con una baja tasa de asistencia (unas 300 personas); en consecuencia, pocos empleados conocían o comprendían los planes, lo que dio lugar a un bajo nivel de asimilación y a una gran demanda de orientación específica por parte de los empleados de recursos humanos. Tras investigar los motivos por los que los empleados no asistían (escasa concienciación, información demasiado compleja, falta de tiempo, el hecho de creer que las enfermedades imputables al servicio son raras), el equipo diseñó y puso en marcha un ensayo sobre el terreno. Esto permitió ver la diferencia entre las comunicaciones relativas a la capacitación a través de los canales habituales (información compleja a través de la intranet, mensajes de correo electrónico), y las invitaciones con fechas específicas y basadas en el comportamiento que fomentan la claridad, la personalización y los mensajes motivadores.

117. El proyecto piloto incluyó una serie de intervenciones basadas en el comportamiento para hacer frente a la baja tasa de asistencia y, como resultado, se logró un alto nivel de eficacia, ya que 1 947 colegas asistieron a la sesión de capacitación, lo que ayudó a aumentar la comprensión de los beneficios de la indemnización. Las personas que recibieron las invitaciones fundamentadas en información basada en el comportamiento tenían casi 10 veces más probabilidades de asistir (asistió el 19 %) que aquellas que recibieron las comunicaciones por los canales habituales (asistió solo el 2 %). Participaron en la sesión colegas de 148 países.

118. Las enseñanzas extraídas y las conclusiones de este estudio piloto se están incorporando en el curso de sobre seguridad social para recursos humanos que se impartirá en 2023.

Digitalización de las operaciones de la Caja de Pensiones

119. Se establecieron nuevos ***procesos simplificados para la Caja de Pensiones totalmente sin uso del papel y digitales*** con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU). Se llevó a cabo un sólido análisis de los datos de la FAO para integrarlos eficazmente con la interfaz y la base de datos de la CCPPNU, a fin de reducir al mínimo los errores, incoherencias y

discrepancias. La gestión mensual de la interfaz y la base de datos de la CCPPNU para la presentación de datos de recursos humanos y contribuciones financieras fue satisfactoria y rápida.

120. Además, la FAO será la primera entre las organizaciones grandes y medianas de las Naciones Unidas que implementará una base de datos con una interfaz para usuarios financieros avanzados en el bienio 2022-23, sobre la base de un acuerdo entre la secretaría del Comité de Pensiones del Personal y la CCPPNU. La racionalización del proceso de presentación de informes financieros de la Organización y la automatización de varios procesos manuales serán una parte fundamental de esta iniciativa.

121. Se promocionó el portal de pensiones de autoservicio para afiliados entre el personal y los jubilados, y se organizaron actos de divulgación y capacitación destinados a promover las ventajas de adoptar un certificado digital de derechos de pensión como parte del proceso de cese en el servicio. En 2022, el 98 % de los empleados que dejaron su puesto entregaron certificados y formularios digitales, lo que representa una de las tasas más altas del sistema de las Naciones Unidas.

B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2022

II: Gestión del cambio: comunicaciones, notificación e instrumentos centrados en las partes interesadas que permitan la adopción y aplicación oportunas y exhaustivas de las medidas, productos y servicios estratégicos relacionados con los recursos humanos (Logro 2 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22)

II.1 Realizaciones clave

Comunicaciones y colaboración en ambos sentidos con los empleados en todo el mundo

122. En consonancia con el plan de acción institucional de la E2S, ***las comunicaciones y la colaboración en ambos sentidos con los empleados*** siguieron teniendo prioridad a lo largo de 2022. Las modalidades de colaboración y comunicación introducidas por el Director General como parte del cambio de cultura han seguido aplicándose de manera exitosa y ya forman parte de la cultura de la Organización.

123. En diciembre de 2022, se celebró una asamblea mundial con todos los empleados; el acto, que contó con una gran asistencia, permitió al Director General, la Directora de la CSH y directivos superiores dialogar directamente con los empleados, responder preguntas de los participantes y compartir opiniones de forma transparente. A lo largo de 2022, el Director General volvió a aprovechar periódicamente oportunidades en diversos foros para comunicarse informalmente con los empleados e intercambiar opiniones, por ejemplo en la ceremonia de entrega de medallas por 25 años de servicio en febrero, en el acto de agradecimiento oficial al Equipo de gestión de crisis de la Organización en junio, en el Foro alimentario mundial en octubre y en la ceremonia de los premios de reconocimiento a los empleados en diciembre. El Comité de las mujeres, presidido por la Sra. María Helena Semedo, Directora General Adjunta, siguió siendo un foro para la participación y comunicación proactiva de los empleados en relación con una variedad de temas, al igual que el Comité de la juventud, presidido por el Sr. Máximo Torero Cullen, Economista Jefe.

124. Se llevaron a cabo consultas y contactos con los órganos de representación del personal a través de las reuniones mensuales del Comité consultivo personal-Administración, el Comité Consultivo sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Comité Asesor de la FAO sobre Seguro Médico (FAC/MC) y el Comité de Pensiones del Personal de la FAO. Los órganos de representación del personal también intervinieron en el Consejo de la FAO en junio. En agosto de 2022, el Director General designó a la Directora de la CSH como Presidenta del Comité consultivo personal-Administración y del FAC/MC.

125. En abril de 2022, la FAO acordó adherirse al modelo de distribución de los gastos entre organizaciones para los funcionarios electos de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA). Los dos órganos de representación del personal de la FAO, la Asociación de

los profesionales de la FAO y la Unión de Personal de Servicios Generales, son miembros de la FICSA y, por este motivo, se libera periódicamente a los empleados de la FAO que son representantes del personal para que asistan a conferencias sobre asuntos de personal.

126. En 2022, se siguió dando prioridad a los ***enfoques proactivos centrados en las personas*** en los casos en que ***los empleados debían prepararse y estar listos para asumir cambios*** o medidas. Este proceso comenzó en enero con el regreso al trabajo en las oficinas para más de 3 000 empleados de la Sede. Este cambio se apoyó mediante sesiones informativas y diálogo con el personal directivo para intercambiar opiniones, recabar comentarios y asegurarse de que estuvieran plenamente informados y preparados y contaran con los instrumentos necesarios para conducir el proceso. Se publicaron 11 noticias internas de la FAO para proporcionar directrices oficiales, enlaces a recursos, actualizaciones e intercambio de conocimientos entre colegas con miras a preparar al personal para el regreso a sus oficinas en todo el mundo e informarlos al respecto.

127. Además, se publicaron en la intranet otras 66 noticias (más del triple que en 2021) acerca de otros asuntos relacionados con los recursos humanos, junto con 14 nuevas circulares administrativas destinadas a mantener al personal actualizado sobre los cambios. Durante todo 2022, se siguieron publicando boletines trimestrales sobre ofertas de aprendizaje, se llevaron a cabo sesiones informativas especiales con el equipo directivo superior y sus equipos, incluidos los FAOR, y se hicieron actualizaciones del sitio web interno de la CSH.

128. También se continuó con la práctica de ofrecer seminarios web interactivos, capacitación y asambleas para todos los empleados sobre temas específicos de recursos humanos. En ellos se proporcionaron conocimientos y competencias, así como oportunidades para la comunicación en ambos sentidos en ámbitos como preparación para la jubilación, prevención del fraude, cobertura médica y seguros, la Caja de Pensiones, apoyo a la salud mental, creación de un lugar de trabajo respetuoso y ética. En septiembre, se llevó a cabo una sesión informativa y de preguntas y respuestas en materia de recursos humanos para todos los empleados de la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte.

Auditorías y gestión de riesgos

129. La CSH ha participado activamente en auditorías y actividades relacionadas a lo largo del año. Se hizo un seguimiento de todas las recomendaciones pendientes de las auditorías internas y externas, y se informó acerca de los progresos realizados y su aplicación en un registro de seguimiento exhaustivo. La mayoría de las recomendaciones de auditoría pendientes para la CSH se abordarán en 2023 mediante las nuevas directrices de contratación de personal y las directrices de selección de personal asociado, que en ambos casos se encuentran en las rondas finales de revisión.

130. Se participó en varias auditorías internas que se llevaron a cabo en 2022 y se recibieron informes con recomendaciones relativas a los recursos humanos. Entre ellas pueden mencionarse la auditoría de los derechos del personal (AUD0222), la auditoría de los controles de la nómina (AUD0822) y la auditoría de los planes de cobertura de seguro médico para supernumerarios (AUD1122). La CSH también informó al Comité Consultivo de Supervisión sobre los progresos realizados en todas sus actividades incluidas en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22 y contribuyó a los mecanismos de control interno y a los ejercicios de gestión de riesgos institucionales.

131. En octubre de 2022, se puso en marcha el nuevo instrumento de seguimiento para mejorar la gestión de las oficinas descentralizadas a fin de facilitar el seguimiento y la supervisión de estas oficinas. La CSH espera poder aprovechar las oportunidades de seguimiento y supervisión en materia de recursos humanos que ofrece este nuevo instrumento.

132. En 2022, se llevó a cabo una amplia labor de contribución a varios informes de la Dependencia Común de Inspección del Sistema de las Naciones Unidas. Se aportaron contribuciones para informes sobre racismo y discriminación, disposiciones de trabajo flexibles, ética, salud mental y bienestar, mecanismos internos de administración de justicia y planes de seguro médico. La CSH también participó en la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la presentación de denuncias de acoso sexual, organizada por el Equipo de Tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual.

Simplificación de la adopción de decisiones en materia de recursos humanos

133. En marzo de 2022, se restableció el Apéndice D de la Sección 119, relativa a las delegaciones de autoridad, del Manual administrativo de la FAO. Esta importante reintroducción permite delegar muchas decisiones administrativas en materia de recursos humanos que adopta la Administración superior, simplificando los procesos, así como mejorar la eficiencia administrativa, garantizando al mismo tiempo una gestión adecuada de los riesgos. Este apéndice seguirá completándose en el marco de la labor en curso para simplificar la adopción de decisiones y reducir la burocracia.

134. La simplificación de los procesos de adopción de decisiones, uno de los siete principios rectores del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-22[29], se tiene muy en cuenta en la formulación de todas las políticas y revisiones, como la prueba experimental de teletrabajo que se puso en marcha en marzo y las directrices para la clasificación de los puestos publicadas en septiembre.

Colaboración con las Naciones Unidas

135. Por último, la ***colaboración con el sistema de las Naciones Unidas***, incluidos los organismos con sede en Roma, ha seguido recibiendo gran atención en aras de la gestión y aplicación eficaces en materia de recursos humanos. A lo largo de 2022, se siguieron aprovechando los recursos en las esferas de aprendizaje y rendimiento y seguridad social, entre otras. El equipo de recursos humanos también participa activamente en la Red de Directores de Recursos Humanos de la JJE, donde intercambia conocimientos y experiencia y armoniza prácticas, en particular en relación con las iniciativas de respuesta a la COVID-19 y regreso a la oficina y la continuación de las campañas de vacunación y evacuación médica, así como participa en intercambios con la CAPI[30].

Capacidades en materia de recursos humanos

136. La CSH llevó a cabo una reconfiguración interna a fin de adecuar mejor sus recursos a las necesidades operativas estratégicas de la Organización. Entre otras finalidades, puede mencionarse ***proporcionar una mayor eficiencia en la prestación de servicios de recursos humanos***, permitiendo al mismo tiempo una mayor flexibilidad en la asignación de recursos. Los planes se compartieron con todo el equipo de la CSH y se invitó a los empleados a que aportaran ideas para lograr una mayor eficiencia en la División. La creación conjunta de nuevas configuraciones con los empleados y la transición de recursos y esferas de trabajo resultaron fundamentales.

137. El primer paso de la reconfiguración fue la creación de un equipo específico e independiente de análisis y sistemas en materia de recursos humanos y de un equipo de planificación estratégica de la fuerza de trabajo y gestión de puestos. Los dos nuevos equipos contribuirán a mejorar la formulación, la elaboración y la puesta en práctica de instrumentos y datos de recursos humanos, así como a la planificación de la fuerza de trabajo para 2023 y a las transformaciones del modelo operativo de las oficinas descentralizadas. Se ha llevado a cabo una reconfiguración de los recursos dentro del equipo de contratación, junto con la transición de los recursos y los ámbitos de responsabilidad al equipo encargado de la política en materia de recursos humanos. Por último, las funciones relacionadas con operaciones, como la revisión de los anuncios de vacantes para el personal asociado (validación de anuncios de vacantes), así como la gestión de las listas del personal asociado (internacional), se transfirieron con éxito al Centro de Servicios Compartidos.

138. La CSH siguió fomentando los conocimientos especializados y las capacidades del equipo de recursos humanos a fin de satisfacer plenamente las necesidades operativas estratégicas de la Organización. Se contrató a especialistas en políticas en materia de recursos humanos, contratación, aprendizaje, ciencias del comportamiento y planificación de la fuerza de trabajo, y a jóvenes talentos como pasantes.

[29] Documento FC 183/4, “Plan de acción estratégico sobre recursos humanos”, págs. 5 y 6.
[30] Véase también CL 171/13, “Informe sobre la marcha de las actividades de colaboración de los organismos con sede en Roma”.

139. En cuanto a ***las comunicaciones y la colaboración en ambos sentidos*** dentro de la CSH, se siguieron llevando a cabo en 2022 reuniones de planificación de la gestión, junto con asambleas de toda la CSH que proporcionaron un foro de debate y mantuvieron a los empleados informados acerca de las estrategias y novedades. El grupo de voluntarios HR4All (Recursos humanos para todos), constituido para crear un sentimiento de pertenencia a pesar del trabajo a distancia, siguió llevando a cabo reuniones virtuales oficiosas mensuales para todos los empleados de la CSH a fin de compartir conocimientos y presentar a los recién llegados. Se creó un nuevo grupo de la red social interna Yammer para los empleados de la CSH, que, junto con las puertas acristaladas que se instalaron en 2021 en las oficinas, fomenta aún más la comunicación y la colaboración transparente y en dos sentidos con todos los empleados.

C. ANEXO: ESTUDIO ANALÍTICO E INFORME SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, a 31 de diciembre de 2022

Índice

Nótese que, en aras de la claridad, algunos de los nombres de los cuadros que figuran a continuación han cambiado ligeramente con respecto al informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021. Sin embargo, los datos se han recogido y presentado de la misma manera y los números de los cuadros no han cambiado.

Cuadro 1. Perfil de la fuerza de trabajo por categoría de empleo, fondos y lugar de destino[31]

Subcuadros

A. Número y lugares de destino de funcionarios en puestos previstos en el Programa de trabajo y presupuesto (PTP)

B. Número y lugares de destino de funcionarios en puestos no previstos en el PTP

C. Número y lugares de destino del personal asociado financiado por el Programa ordinario

D. Número y lugares de destino del personal asociado financiado por el Fondo fiduciario (FF)

E. Fuerza de trabajo total

Cuadro 2. Representación geográfica de los Estados Miembros de la FAO en la fuerza de trabajo por año

Cuadro 3. Representación de los sexos en la fuerza de trabajo mundial

Subcuadros

A. Porcentaje de funcionarias por categoría y lugar de destino

B. Porcentaje de mujeres del personal asociado por categoría y lugar de destino

Cuadro 4. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes por unidades y lugar de destino

Subcuadros

A. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes y ocupados en la Sede

B. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes y ocupados en las oficinas descentralizadas

Glosario

[31] En todos los cuadros, cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.

A. FUNCIONARIOS EN PUESTOS PREVISTOS EN EL PTP (PRESUPUESTO ORDINARIO)

Cuadro 1. Perfil de la fuerza de trabajo por categoría de empleo, fondos y lugar de destino

Subcuadro A. Número y lugares de destino de funcionarios en puestos previstos en el programa de trabajo y presupuesto (PTP)

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	**Número de funcionarios**	**%**
D y superiores	113	5
Profesionales	977	43
Profesionales de contratación nacional	196	9
Servicios generales	999	44
Total	2 285	100

Sede	**Número de empleados**	**%**
D y superiores	67	6
Profesionales	659	57
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	434	37
Total parcial	1 160	100
Oficinas descentralizadas	**Número de empleados**	**%**
D y superiores	46	4
Profesionales	318	28
Profesionales de contratación nacional	196	17
Servicios generales	565	50
Total parcial	1 125	100

Subcuadro B. Número y lugares de destino de funcionarios en puestos no previstos en el PTP

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	**Número de funcionarios**	**%**
D y superiores	17	2
Profesionales	603	62
Profesionales subalternos	37	4
Profesionales de contratación nacional	66	7
Servicios generales	250	26
Total	973	100

Sede	**Número de funcionarios**	**%**
D y superiores	10	2
Profesionales	337	61
Profesionales subalternos	30	5
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	172	31
Total parcial	549	100
Oficinas descentralizadas	**Número de funcionarios**	**%**
D y superiores	7	2
Profesionales	266	63
Profesionales subalternos	7	2
Profesionales de contratación nacional	66	16
Servicios generales	78	18
Total parcial	424	100

Subcuadro C. Número y lugares de destino del personal asociado financiado por el Programa ordinario

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	878	26
Contratistas (PSA.SBS)	314	9
Personal nacional de proyectos	355	11
Contratistas nacionales	1 208	36
Otros[32]	585	18
Total parcial	3 340	100
Sede	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	372	45
Contratistas (PSA.SBS)	100	12
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	50	6
Otros	303	37
Total parcial	825	100
Oficinas descentralizadas	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	506	20
Contratistas (PSA.SBS)	214	9
Personal nacional de proyectos	355	14
Contratistas nacionales	1 158	46
Otros	282	11
Total parcial	2 515	100

[32] La lista completa de las categorías del personal asociado está disponible en el glosario.

Subcuadro D. Número y lugares de destino del personal asociado financiado por el Fondo fiduciario (FF)

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	1 186	15
Contratistas (PSA.SBS)	131	2
Personal nacional de proyectos	4 950	63
Contratistas nacionales	1 393	18
Otros	248	3
Total parcial	7 908	100
Sede	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	326	76
Contratistas (PSA.SBS)	40	9
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	20	5
Otros	44	10
Total parcial	430	100
Oficinas descentralizadas	**Número de funcionarios**	**%**
Consultores	860	12
Contratistas (PSA.SBS)	91	1
Personal nacional de proyectos	4 950	66
Contratistas nacionales	1 373	18
Otros	204	3
Total parcial	7 478	100

Subcuadro E. Fuerza de trabajo total

	Sede			Oficinas descentralizadas			
Funcionarios[33]	**PTP**	**No PTP**	**Total**	**PTP**	**No PTP**	**Total**	**Total general**
D y superiores	67	10	77	46	7	53	130
Profesionales	659	337	996	318	266	584	1 580
Profesionales subalternos		30	30		7	7	37
Profesionales de contratación nacional				196	66	262	262
Servicios generales	434	172	606	565	78	643	1 249
Total de funcionarios	1 160	549	1 709	1 125	424	1 549	3 258
Personal asociado	**PO**	**FF**	**Total**	**PO**	**FF**	**Total**	**Total general**
Consultores	372	326	698	506	860	1 366	2 064
Contratistas (PSA.SBS)	100	40	140	214	91	305	445
Personal nacional de proyectos				355	4 950	5 305	5 305
Contratistas nacionales	50	20	70	1 158	1 373	2 531	2 601
Otros	303	44	347	282	204	486	833
Total de personal asociado	825	430	1 255	2 515	7 478	9 993	11 248
Totales generales	1 985	979	2 964	3 640	7 902	11 542	14 506

[33] Este cuadro presenta información sobre los funcionarios (personas, no puestos) y se distingue el tipo de puesto que ocupan los funcionarios.

Cuadro 2. Representación geográfica de los Estados Miembros de la FAO en la fuerza de trabajo por año

Año	No representados		Infrarrepresentados		Representados equitativamente		Sobrerrepresentados		Estados Miembros Total
	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	
31/12/2011	31	16	12	6	139	73	9	5	191
31/12/2013	40	21	17	9	130	68	4	2	191
31/12/2015	43	22	22	11	123	64	6	3	194
31/12/2017	24	12	17	9	149	77	4	2	194
31/12/2018	20	10	8	4	163	84	3	2	194
31/12/2019	7	4	8	4	177	91	2	1	194
31/12/2020	11	6	12	6	165	85	6	3	194
31/12/2021	17	9	12	6	155	80	10	5	194
31/12/2022	**21**	**11**	**13**	**7**	**147**	**76**	**13**	**7**	**194**

Metodología

La metodología de la FAO para calcular el grado de representación geográfica de los puestos previstos en el PTP fue aprobada por la Conferencia en su 32.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2003. El cálculo del grado de representación geográfica incluye todos los puestos financiados por el Programa ordinario establecidos en el PTP, con la excepción del puesto del Director General y los puestos en los servicios lingüísticos.

El punto medio del grado de representación equitativo para cada Estado Miembro se calcula añadiendo tres factores: el factor condición de Miembro, el factor población y el factor cuota o contribución. La ponderación del factor condición de Miembro es el 40 % de la cifra básica y esta se divide por partes iguales entre todos los Estados Miembros. El factor población guarda una relación directa con la población total del conjunto de los Estados Miembros y se reparte entre los Estados Miembros en proporción a su población. Tiene una ponderación del 5 %. El factor cuota o contribución, que representa el 55 % de los puestos, se distribuye entre los Estados Miembros en forma proporcional a la Escala de cuotas, aprobada por la Conferencia de la FAO.

Los límites inferior y superior del intervalo equitativo se determinan con una flexibilidad del 15 % por encima y por debajo del punto medio, considerándose no obstante que el límite inferior no debe situarse por debajo de los 2,03 puestos y que el límite superior no debe estar por debajo de los 7,53 puestos.

Cuadro 3. Representación de los sexos en la fuerza de trabajo mundial

Subcuadro A. Porcentaje de funcionarias por categoría y lugar de destino

	Sede			Oficinas descentralizadas			
Categoría	**% de mujeres PTP**	**% de mujeres No previsto en el PTP**	**% de mujeres (todos los fondos)**	**% de mujeres PTP**	**% de mujeres No previsto en el PTP**	**% de mujeres (todos los fondos)**	**% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)**
D y superiores	34	40	35	17	14	17	28
Profesionales	54	56	55	41	17	30	46
Profesionales subalternos		67	67		57	57	65
Profesionales de contratación nacional				43	35	41	41
Servicios generales	70	78	72	62	67	63	67
Total de funcionarios	59	63	60	51	29	45	53

Subcuadro B. Porcentaje de mujeres del personal asociado por categoría y lugar de destino

	Sede			Oficinas descentralizadas			
Categoría	**% de mujeres Programa ordinario**	**% de mujeres FF**	**% de mujeres (todos los fondos)**	**% de mujeres Programa ordinario**	**% de mujeres FF**	**% de mujeres (todos los fondos)**	**% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)**
Consultores	56	60	58	41	34	37	44
Contratistas (PSA.SBS)	49	48	49	40	43	41	43
Personal nacional de proyectos				34	33	33	33

Contratistas nacionales	72	65	70	43	36	39	40
Otros	71	80	72	54	31	45	56
Total de personal asociado	62	61	62	43	33	36	39

Cuadro 4. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes por unidad y lugar de destino

Subcuadro A. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes y ocupados en la Sede

	División/Unidad	**Total puestos previstos en el PTP (SMGR)**	**Puestos ocupados**	**Puestos vacantes**	**Estadísticas de vacantes, %**
Unidades que rinden cuentas al Director General	Oficina del Director General	10	9	1	10
	CSG	31	18	13	42
	ETH	2	2	0	0
	LEG	21	18	3	14
	OCC	45	37	8	18
	OED	8	7	1	13
	OIG	23	23	0	0
	OMB	1	1	0	0
	OSG	3	3	0	0
	OSP	24	20	4	17
Total de unidades que rinden cuentas al Director General		168	138	30	18
Oficina del DDG Sr. Thomas	Oficina del DDG	6	6	0	0
	CSF	27	22	5	19
	CSH	26	19	7	27
	CSL[34]	39	28	11	28
	OER	2	1	1	50
Total de la Oficina del DDG Sr. Thomas		100	76	24	24

[34] La División de Servicios Logísticos (CSL) incluye puestos situados en el Centro de Servicios Compartidos de Budapest.

Oficina de la DDG Sra. Semedo	Oficina de la DDG	3	2	1	33
	CJN	7	7	0	0
	CJW	12	12	0	0
	NFI	76	55	21	28
	NFO	43	38	5	12
	NSA	25	22	3	12
	NSL	19	13	6	32
	OCB	23	18	5	22
Total de la Oficina de la DDG Sra. Semedo		208	167	41	20
Oficina de la DDG Sra. Bechdol	Oficina de la DDG	3	2	1	33
	NSP	40	36	4	10
	PSR	19	16	3	16
	PSS	9	7	2	22
	PST	6	5	1	17
	PSU	22	18	4	18
Total de la Oficina de la DDG Sra. Bechdol		99	84	15	15

Subcuadro A. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes y ocupados en la Sede (continuación)

Grupo	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Estadísticas de vacantes, %
Oficina del Economista Jefe	Oficina del Economista Jefe	8	3	5	63
	CFI	79	50	29	37
	CSI	42	33	9	21
	ESA	26	19	7	27
	ESF	16	15	1	6
	ESN	30	27	3	10
	ESP	32	27	5	16
	ESS	31	25	6	19
	EST	40	31	9	23

	OCS	2	2	0	0
	OSL	2	2	0	0
Total de la Oficina del Economista Jefe		308	234	74	24
Oficina de la Científica Jefa	Oficina de la Científica Jefa	2	1	1	50
	OIN	8	6	2	25
Total de la Oficina de la Científica Jefa		10	7	3	30
Total de la Sede		893	706	187	21

Subcuadro B. Puestos profesionales previstos en el PTP vacantes y ocupados en las oficinas descentralizadas

Oficinas regionales, subregionales y de enlace	África	74	62	12	16
	América Latina y el Caribe	51	39	12	24
	Asia y el Pacífico	63	45	18	29
	Cercano Oriente y África del Norte	38	27	11	29
	Europa y Asia Central	32	26	6	19
	Oficinas de enlace	13	11	2	15
Total de las oficinas regionales, subregionales y de enlace		271	210	61	23
Representaciones de la FAO (FAOR)	África	24	18	6	25
	América Latina y el Caribe	19	15	4	21
	Asia y el Pacífico	12	11	1	8
	Cercano Oriente y África del Norte	7	7	0	0
	Europa y Asia Central	5	1	4	80
Total de las FAOR		67	52	15	22
Total de las OD		338	262	76	22

Programa de profesionales jóvenes (***)	25	11	14	56
Total general de la Sede + Oficinas descentralizadas + Programa de profesionales jóvenes	1256	979	277	22

*** Programa administrado por la CSH

Glosario

Tipos de contrato del personal asociado	
Consultores	COF.REG: Consultor en materia del PO y los FF COF.WOC: Consultor a título gratuito
Contratistas (PSA.SBS)	PSA.SBS Suscriptor de un acuerdo de servicios personales
Personal nacional de proyectos	
Contratistas nacionales	PSA que no son SBS, esto es: CSS: Cooperación Sur-Sur NAC: Nacional EDI: Editorial CT: Cooperación técnica TRN: Traducción y revisión
Otros	Pasantes, voluntarios, investigadores invitados, voluntarios de las Naciones Unidas, corresponsales nacionales, personal aportado por los gobiernos, mano de obra ocasional, intérpretes de conferencias

SECCIÓN 2: Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)

En esta sección del documento, se informa a los miembros del Comité de Finanzas de la FAO acerca de las novedades recientes de las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como acerca de los cambios en las condiciones de servicio de los funcionarios de las categorías profesional y superiores y de servicios generales.

En su 77.º período de sesiones, celebrado en diciembre de 2022, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el proyecto de resolución A/C.5/77/L.21, relativo al régimen común de las Naciones Unidas.

La Asamblea General decidió enmendar los artículos 10 b) y 11 c) del Estatuto de la CAPI para que digan lo siguiente:

Artículo 10

La Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre:

[…]

b) La escala de sueldos y el valor del multiplicador del ajuste por lugar de destino del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Artículo 11

La Comisión establecerá:

[…]

c) El ajuste aplicable a cada lugar de destino.

La Asamblea General especificó que estas enmiendas se realizaban a efectos aclaratorios y sin alterar la autoridad de la Comisión ni afectar a la realidad operacional actual. Reafirmó la autoridad y la competencia de la CAPI para establecer multiplicadores del ajuste aplicables a los lugares de destino del sistema común en virtud del artículo 11.

La Asamblea General exhortó a todas las organizaciones que aún no lo hubieran hecho a que aplicaran los multiplicadores del ajuste por lugar de destino establecidos por la Comisión sobre la base de los resultados de los estudios de referencia del costo de la vida realizados en 2021, y exhortó a todas las organizaciones a que aplicaran todos los multiplicadores que la CAPI estableciera en el futuro.

1. Decisiones relativas a las Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal (categorías profesional y superiores, y servicios generales)

Marco para los arreglos contractuales

La Asamblea General solicitó a la Comisión que llevara a cabo un estudio en todo el sistema para determinar los factores que influyen en la retención del personal y que le presente los resultados y el análisis del estudio en su 79.º período de sesiones.

Examen de las normas de conducta de la administración pública internacional

La Comisión decidió emprender una revisión de las actuales normas de conducta de la administración pública internacional aprobadas por esta a fin de garantizar que sigan satisfaciendo las necesidades de

las organizaciones. También se decidió establecer un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, para examinar las normas de conducta actuales aprobadas por la Comisión y formular propuestas para su revisión.

Licencia parental

La Comisión decidió:

- sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores;
- conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que den a luz para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto.

La Asamblea General acogió con beneplácito el establecimiento del nuevo marco de licencia parental, solicitó al Secretario General que aplicara el marco en la Secretaría de las Naciones Unidas con los recursos disponibles, a título excepcional, en 2023, y alentó a las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones del régimen común a que hicieran lo propio.

La Asamblea General solicitó a la Comisión que en su 80.º período de sesiones le presente una evaluación y un examen de la aplicación del marco de licencia parental en que se incluya un análisis detallado de los datos de utilización, la satisfacción del personal, el gasto, la función incentivadora del nuevo marco y sus repercusiones en la fuerza de trabajo del régimen común, en particular en cuanto al atractivo del trabajo y la retención del personal.

El Director General tiene facultades para enmendar el Estatuto del Personal a fin de poner en vigor las decisiones de la CAPI, con arreglo al artículo XL (4) del Reglamento General de la Organización y al artículo 301.12.2 del Estatuto del Personal. El artículo 301.6.2 del Reglamento del Personal rezará como sigue, sustituyéndose la palabra “maternidad” por “parental”:

“El Director General establecerá un sistema de seguro social para el personal, que incluya disposiciones para la protección de la salud, la concesión de licencias por enfermedad y ~~maternidad~~ parental, así como el pago de indemnizaciones razonables en caso de enfermedad, accidente o muerte imputables al desempeño de funciones oficiales al servicio de la Organización.”

Multilingüismo del personal

La Comisión decidió solicitar a su secretaría que siguiera estudiando la cuestión del multilingüismo como elemento importante de la diversidad de la fuerza de trabajo. También se decidió incluir el multilingüismo en el examen en curso de su marco para la gestión de los recursos humanos.

La Asamblea General reconoció que el multilingüismo aumenta la diversidad de la fuerza de trabajo y acogió con beneplácito que se hubiera incluido el multilingüismo del personal en el programa de trabajo de la Comisión, observando además que en el marco del próximo examen amplio se tratará el incentivo para el aprendizaje de idiomas como medida para promover el multilingüismo en el régimen común.

Condiciones de viaje por vía aérea

La Asamblea General reafirmó que corresponde a la Comisión, de conformidad con el artículo 11 b) de su Estatuto, establecer las condiciones de viaje, y solicitó a la Comisión que reconsiderara el estudio piloto sobre las condiciones de viaje por vía aérea, teniendo en cuenta lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea General relativas a las condiciones de viaje por vía aérea, y le solicitó además que la informara al respecto en el contexto de su siguiente informe.

2. Condiciones de servicio del personal de categorías profesional y superiores

Examen exhaustivo del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas

La Asamblea General solicitó a la Comisión que le facilitara, para examinarla en su próximo período de sesiones, una descripción detallada de su enfoque para el próximo examen exhaustivo del paquete de remuneración que incluya la estructura, los parámetros y los plazos previstos. De acuerdo con el ciclo quinquenal para el examen exhaustivo del paquete de remuneración, el próximo informe está previsto para el otoño de 2026.

Escala de sueldos básicos o mínimos

La Asamblea General aprobó un ajuste del 2,28 % de la escala de sueldos básicos o mínimos recomendado por la Comisión. La escala de sueldos actualizada tiene efecto a partir del 1 de enero de 2023, junto con los niveles revisados de protección de los ingresos del personal para pasos previamente existentes. Como consecuencia del aumento de los sueldos básicos/mínimos, los multiplicadores de ajuste por lugar de destino se consolidarán sin pérdidas ni ganancias a partir del 1 de enero de 2023.

Evolución del margen

La Asamblea General reafirmó su entendimiento de que el margen de remuneración neta se mantendría en torno al punto medio conveniente de 115. Recordó su decisión de que la Comisión debería adoptar las medidas apropiadas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino cuando el margen resulte inferior al límite de 113 o superior al de 117. Se estimó que el margen para el año civil 2022 era de 113,9.

Prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo

La Asamblea General invitó a la Comisión a que siguiera refinando la estructura de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo y que examinara la viabilidad de aplicar una metodología dependiente del nivel de recursos, y que la informara al respecto en 2023. La Asamblea General aprobó, como medida compensatoria, una prestación por hijos con discapacidad por importe de 6 645 USD al año hasta que las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo se hayan ajustado.

Examen de la aplicación del incentivo para la contratación

La Comisión decidió examinar el incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en el contexto del próximo examen amplio solicitado por la Asamblea General. La Comisión también decidió pedir a las organizaciones que la siguieran informando sobre la aplicación del incentivo para la contratación cada dos años, hasta que la Asamblea General emprendiera el examen amplio del paquete de remuneración.

Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

La Comisión decidió:

- aprobar que los datos reunidos en el estudio realizado en Nueva York se utilizaran como base para las comparaciones del costo de la vida con los demás lugares de destino;
- aprobar los resultados de los estudios de referencia de 2021 sobre el costo de la vida realizados en todos los lugares de destino con sedes (Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena) y en Washington D. C., con arreglo a la recomendación del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
- que los resultados de todos los estudios de referencia sobre el costo de la vida se aplicaran el 1 de agosto de 2022, teniendo en cuenta la inflación y la fluctuación de los tipos de cambio

entre la fecha del estudio y la fecha de aplicación de los resultados, de conformidad con el nuevo sistema de normas operacionales.

3. Condiciones de servicio en las oficinas descentralizadas (oficinas sobre el terreno)

Prestación por condiciones de vida difíciles e incentivo por movilidad

La Asamblea General invitó a la Comisión a que evaluara las metodologías de cálculo sobre la base del resultado del próximo examen amplio del paquete de remuneración.

La Asamblea General reiteró que alentaba a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que estudiaran la posibilidad de aplicar otras medidas administrativas, entre ellas incentivos no financieros, para promover la movilidad del personal, así como de vincular la movilidad al perfeccionamiento del personal y el adelanto profesional en la medida de lo posible.

4. Condiciones de servicio del personal de Servicios Generales y otras categorías de empleados contratados localmente: examen de la metodología de los estudios sobre el sueldo del personal de Servicios Generales

Teniendo en cuenta las recomendaciones del grupo de trabajo y las solicitudes formuladas por la Asamblea General, la Comisión decidió aprobar los cambios mencionados más arriba e incorporarlos en las metodologías I y II revisadas para su aplicación en la octava ronda de estudios. Se aplicará en todos los lugares de destino un proyecto piloto sobre el uso de datos externos.

Con respecto a los empleadores de la administración pública nacional, se adoptará el enfoque siguiente:

- la administración pública nacional debe estar representada por uno de los principales ministerios nacionales (como los de Hacienda, Finanzas, Relaciones Exteriores o similares);
- el requisito de utilizar un empleador de la administración pública nacional se debe mantener en la metodología I y en los lugares de destino designados de la metodología II;
- teniendo en cuenta la experiencia de la séptima ronda de estudios, se debe mantener el coeficiente de ponderación asignado actualmente al empleador de la administración pública nacional, pero sus efectos se deben seguir vigilando y la cuestión se debe examinar al finalizar la ronda de estudios.

5. Información sobre la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU)

El 29 de julio de 2022, el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas celebró su 72.º período de sesiones, presencial, en Viena[35], tras haber celebrado dos reuniones virtuales en febrero y abril de 2022. El Comité Mixto examinó una amplia gama de cuestiones relacionadas con las inversiones, así como cuestiones actuariales, de gobernanza, administrativas, financieras, de auditoría y relacionadas con el sistema de prestaciones.

Inversiones de los activos de la CCPPNU

Debido al buen rendimiento de la Caja en 2020 y 2021, su coeficiente de financiación mejoró del 107,1 % a 31 de diciembre de 2019 al 117 % a 31 de diciembre de 2021. La Caja tenía un valor de mercado de 91 500 millones de USD a 31 de diciembre de 2021. En consecuencia, el rendimiento de la Caja fue superior al del parámetro de referencia institucional y se superó la tasa de rentabilidad real del 3,5 % a largo plazo para los períodos de 1, 3, 10 y 50 años. El rendimiento superior de la Caja había servido de colchón para amortiguar las dificultades de los mercados financieros.

[35] A/77/9, “Informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas”.

Valoración actuarial de la Caja

La valoración actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2021 mostraba un superávit actuarial del 2,3 % de la remuneración pensionable y un coeficiente de financiación del 117 %, datos que confirmaban la solvencia de la Caja. La clientela de la Caja no deja de aumentar y tanto los jubilados como los beneficiarios de todos los grupos de edad viven más, por lo que hacen falta más servicios para atender a un mayor número de personas.

En julio de 2022, el Comité Mixto destacó la importancia de que la Caja siguiera obteniendo la tasa de rentabilidad real del 3,5 % a largo plazo necesaria para asegurar la solvencia de la Caja en el futuro. El Comité Mixto tomó nota de que había disminuido el porcentaje de jubilados que optaban por la conmutación de la suma global y observó que respondía tanto al deseo de los jubilados de recibir prestaciones que consistieran en una renta vitalicia protegida frente a la inflación como a la confianza en la capacidad de la Caja para proporcionar esas prestaciones.

Gobernanza

Se pusieron en marcha y se siguieron aplicando cambios importantes solicitados por la Asamblea General a fin de que el Comité Mixto siguiera administrando la Caja con eficacia en los años venideros (por ejemplo, una encuesta de autoevaluación, reuniones más breves con una menor cantidad de asistentes, actualización del mandato del Comité y nuevos mandatos de los comités siguientes: Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo y la Solvencia de la Caja, el Comité sobre el Presupuesto y el Comité de Planificación de la Sucesión y Evaluación, así como la revisión de la política de ética). El Comité Mixto seguirá supervisando los progresos realizados e informando al respecto a la Asamblea General.

Administración

La Directora General de Administración de las Pensiones informó al Comité Mixto de que más del 90 % de los casos de separación inicial se seguían tramitando en un plazo de 15 días hábiles desde que se reciben todos los documentos necesarios, pese a que había aumentado el volumen de separaciones del servicio desde principios de 2022. El ajuste por costo de la vida para la serie de cálculos en dólares aplicado a 1 de abril de 2022 fue el más alto desde 1980 (8,6 %). La carga de trabajo del centro de llamadas de la Caja era más intensa que en años anteriores, y, para resolver esa situación, se estaban estudiando varias opciones, entre ellas la posibilidad de ampliar los servicios del centro de llamadas para que atendiera 24 horas, cinco días a la semana.

A fin de simplificar y modernizar los servicios de pensiones, se estaba centrando la atención en la digitalización y el aprendizaje electrónico para apoyar administración de las prestaciones del régimen de pensiones. En 2023, la Administración de las Pensiones tiene previsto seguir aprovechando la tecnología para potenciar la eficiencia y mejorar el servicio, entre otras cosas mediante lo siguiente:

- implantación de un sistema de gestión de las relaciones con los clientes;
- la captura digital de los formularios de pensiones en el portal de autoservicio para afiliados;
- el proyecto piloto de interfaz de notificaciones de separación del servicio de las Naciones Unidas;
- la automatización del reconocimiento de firmas en los formularios;
- otras interfaces financieras con las organizaciones afiliadas.

Propuesta de presupuesto para la Administración de las Pensiones

Las prioridades de la propuesta de presupuesto administrativo de 2023 para la Administración de las Pensiones son:

- crecimiento de la base de clientes y atender las necesidades de los clientes;
- estar en condiciones de afrontar los desafíos geopolíticos;

- seguir transformando la Caja en una organización digital y basada en datos;
- priorizar la gestión de riesgos.

En general, el presupuesto administrativo de 2023 de la Caja es conservador, y supone una disminución del 0,5 % antes del ajuste de los costos. En cuanto a la dotación de personal, la propuesta presupuestaria para 2023 incluye la segunda fase de la conversión en puestos fijos de las plazas de personal temporario general, dado que las funciones que desempeñan son de carácter básico y permanente.

En el presupuesto para 2023, la Directora General de Administración de las Pensiones propone crear 10 nuevos puestos para subsanar las carencias de capacidad y las prioridades en materia de recursos. Para poner de relieve el perfil de riesgo de la Administración de las Pensiones en lo que respecta a las cuestiones de riesgos y control interno, el Secretario General acogió con satisfacción la creación de una Dependencia de Gestión de Riesgos y decidió además reclasificar el puesto de Oficial de Gestión de Riesgos como puesto de Oficial Superior de Gestión de Riesgos[36] en diciembre de 2022.

Actualización de la auditoría

Se han aplicado varias recomendaciones surgidas de la revisión técnica del sistema de administración de pensiones. En los últimos 12 meses se habían archivado 22 recomendaciones de auditoría formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas y no había ninguna recomendación de auditoría que llevara más de un año pendiente. La Junta de Auditores presentó su informe sobre los estados financieros de la Caja y se archivaron 10 de las 15 recomendaciones abiertas.

Mejoras del sistema de prestaciones de la Caja

En julio de 2022, en su 72.º período de sesiones, el Comité Mixto estudió enmiendas en los Estatutos y el Reglamento Administrativo de la Caja, en consonancia con la medida que había aprobado en su 69.º período de sesiones para permitir la revalidación sin costo adicional en el caso de las prestaciones de jubilación diferida. Recomendó que la Asamblea General aprobara las correspondientes enmiendas de los Estatutos para permitir la revalidación en el caso de las prestaciones de jubilación diferida. En diciembre de 2022, la Asamblea General aprobó la propuesta de enmienda para que se pueda revalidar total o parcialmente el período de aportación en el caso de las prestaciones de jubilación diferida y a propuesta de adición de un artículo, el 24 bis, para incluir en los Estatutos de la Caja la revalidación de un período de aportación anterior en el caso de las prestaciones de jubilación diferida.

En julio de 2022, el Comité Mixto aprobó las enmiendas del Reglamento Administrativo para permitir la utilización de formularios electrónicos y otros medios electrónicos en casos en que los afiliados, jubilados y otros beneficiarios tuvieran que presentar por escrito instrucciones, solicitudes y recursos. En esos casos, los documentos presentados por vía electrónica tendrían la misma validez que los presentados por escrito.

6. Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del Programa Mundial de Alimentos (PMA)

Se nombró a seis miembros, en representación de los tres grupos, para participar en los períodos de sesiones del Comité Mixto de Pensiones. Los miembros del Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA tuvieron un papel activo y eficaz tanto a nivel del Comité Mixto, como en distintos comités y grupos de trabajo.

[36] A/RES/77/258.

En 2022, el Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA mantuvo 11 reuniones de examen relativas a discapacidad y políticas, con un destacado apoyo de su secretaría. Los miembros también trataron cuestiones de políticas de la CCPPNU y analizaron métodos para organizar la elección de representantes del personal que participan en la CCPPNU de manera eficaz y oportuna.