



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
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

178.º período de sesiones

Roma, 4-8 de noviembre de 2019

Gestión de los recursos humanos

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

Sr. Basharat Ali
Director interino

Oficina de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 065705 2299

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.



RESUMEN

- Se presenta para información del Comité información actualizada sobre la gestión de los recursos humanos desde su último período de sesiones, junto con los elementos encaminados al fortalecimiento y la mayor promoción de una fuerza de trabajo eficiente y eficaz en la FAO.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a tomar nota del contenido del presente documento y, en particular, de los planes previstos de la Organización para la gestión de los recursos humanos en la FAO.

Propuesta de asesoramiento

- **El Comité tomó nota de la información relativa a la gestión de los recursos humanos presentada por la FAO y espera con interés recibir más detalles sobre la visión y los planes de la Organización en la esfera de los recursos humanos, habida cuenta de que estos se elaborarán a lo largo del año próximo bajo la orientación de la nueva Administración.**

Introducción

1. La FAO necesita potenciar más su ventaja como organización especializada basada en el conocimiento y aumentar su capacidad para convertirse en una organización fiable del sistema de las Naciones Unidas que beneficia a todos y sigue siendo pertinente y adecuada para abordar los desafíos de sus Miembros con vistas al futuro. Para lograrlo, deberá garantizarse que la gestión del recurso más valioso de la Organización —esto es, sus empleados— sea eficiente, objetiva y esté orientada al futuro, tomando nota en particular de que el 75 % de los recursos del Programa ordinario de la Organización se destina a los recursos humanos y que los servicios que presta a la FAO un amplio segmento de sus empleados exceden el alcance de los recursos de su Programa ordinario.
2. Con el cambio de Administración de la FAO, la Organización está examinando su política y estrategia en materia de recursos humanos con miras a aumentar al máximo la eficacia y eficiencia de la utilización de los recursos de la Organización en apoyo del logro del cumplimiento eficaz del programa y el mandato. La FAO tratará de mejorar los sistemas y procesos de gestión del personal no solo para aumentar la capacidad de respuesta y garantizar la eficacia operativa de diferentes corrientes de recursos humanos, sino también para proporcionar información sólida y veraz sobre la fuerza de trabajo de la Organización, su capacidad actual en materia de recursos humanos y sus necesidades.
3. En la gestión de los recursos humanos, la FAO podría seguir un planteamiento basado en los siguientes criterios amplios: i) la contratación basada en la diversidad, la promoción y la gestión de una fuerza de trabajo de alto calibre; ii) la armonización de los valores fundamentales y los objetivos de la Organización en la gestión de los recursos humanos; iii) la reflexión sobre el carácter de la FAO como organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas; y iv) la mejora continua de la eficiencia y la productividad administrativas mediante la armonización y normalización de los procesos y procedimientos relacionados con los recursos humanos y la mejora del cumplimiento. La política y estrategia de la FAO en materia de recursos humanos debería basarse en el objetivo de introducir una función de recursos humanos eficaz, proactiva y de valor añadido que impulse una cultura de competencia, alto rendimiento, aprendizaje continuo y excelencia.
4. En vista del carácter cambiante de los desafíos mundiales, la Administración de la FAO se compromete a hacer hincapié en la creación de una cultura institucional con el objetivo de impulsar el progreso en su gobernanza y creación de capacidad, promover la unidad, integridad y diligencia entre su personal y convertirse en una organización internacional unida, eficiente y práctica, que se centre en los resultados, apoye e incorpore la innovación, fomente las motivaciones de la fuerza de trabajo y mejore el enfoque de gestión de riesgos. El aumento de los esfuerzos dedicados a la formación profesional, las oportunidades de carrera y el aprendizaje continuo ayudará a los directivos, funcionarios y empleados a crear y promover este cambio cultural.
5. La FAO está comprometida con una cultura institucional de apoyo que mejorará aún más las funciones de recursos humanos para que sean más ágiles, flexibles y transparentes con miras a respaldar mejor la asistencia técnica y las actividades operacionales de la FAO en todas las ubicaciones. En particular, esta cultura tendría los siguientes objetivos:
 - a) simplificar el marco de políticas de recursos humanos con la racionalización del estatuto y el reglamento del personal y siendo consciente de las necesidades de las partes interesadas y las oficinas descentralizadas;
 - b) basar los procesos y procedimientos de selección y contratación en el mérito, teniendo en cuenta la paridad de género y la representación geográfica al tiempo que se fomenta un entorno de trabajo favorable y se coloca y retiene a las personas indicadas con las competencias adecuadas en las funciones apropiadas;
 - c) simplificar los procedimientos de contratación, en particular de los recursos humanos no funcionarios;
 - d) simplificar el mecanismo de control interno, que está firmemente integrado en las operaciones de la Organización;

- e) tener en cuenta el resultado del examen que está realizando actualmente la Oficina del Inspector General sobre la política de movilidad geográfica, formular una política objetiva de rotación de puestos que mejore y diversifique los conocimientos, las competencias y la exposición del personal y respaldar los esfuerzos para el desarrollo de las perspectivas de carrera;
- f) prestar apoyo constante a las iniciativas encaminadas a lograr la participación de los jóvenes y a aportar ideas nuevas a la Organización, en particular a través del examen del Programa de jóvenes profesionales, el Programa de profesionales asociados y el Programa mundial de pasantías y voluntarios vigentes, al tiempo que se garantiza la armonización con las necesidades y mejores prácticas de la Organización y de los organismos del sistema de las Naciones Unidas;
- g) adoptar nuevas medidas para la promoción de la paridad de género en la Organización, en particular en los puestos directivos superiores.

6. La Organización pretende facultar a los directivos mediante una mayor delegación de autoridad, mecanismos transparentes de rendición de cuentas y un entorno normativo favorable. Además, tiene por objeto acercar la toma de decisiones a las actividades sobre el terreno, haciendo hincapié en la delegación y la descentralización, con lo que se acelera el cumplimiento del programa y el mandato. El mayor aprovechamiento de la tecnología, en particular de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las políticas y los procedimientos simplificados y racionalizados, facilitará la gestión proactiva de los talentos.

7. La Organización pretende centrarse en la creación de planes de acción para orientar las futuras actividades de recursos humanos. La FAO está tramitando la contratación del nuevo director de la Oficina de Recursos Humanos y, a su debido tiempo, se realizarán esfuerzos por abordar el tema de los recursos y la capacidad a fin de satisfacer las necesidades en materia de recursos humanos y velar por que la Oficina cuente con la combinación necesaria de competencias, experiencia y antecedentes profesionales. La Oficina de Recursos Humanos asumirá el liderazgo, bajo la orientación de la nueva Administración de la FAO, para examinar y aprovechar las políticas, las prácticas y los sistemas relativos a los recursos humanos con miras a abordar las necesidades cambiantes de la FAO, así como promover la función de recursos humanos como asociado estratégico para mejorar la eficacia y la eficiencia operacional globales de la Organización.

8. La Organización tiene previsto desarrollar prácticas de evaluación del rendimiento más sencillas, objetivas y eficaces, que ejercerán una influencia positiva en el rendimiento de la Organización al tiempo que fomentarán considerablemente el espíritu de equipo, garantizarán oportunidades para los empleados jóvenes y, además, valorarán la experiencia, sabiduría y solidez de la Administración superior.

9. Se prevé realizar un examen de los procesos y procedimientos que se llevan a cabo actualmente para la selección de personal profesional y de servicios generales, puestos de nivel superior y recursos humanos no funcionarios. Se creará un proceso de selección y contratación mejorado, objetivo, justo y transparente a fin de fomentar un entorno de trabajo propicio.

10. La nueva Administración de la FAO está decidida a reforzar la confianza de los empleados, así como a promover su satisfacción y fortalecer su compromiso. Se están poniendo en marcha varias medidas para tal fin. Una de estas iniciativas es otorgar reconocimiento a 100 empleados excelentes, así como a los mejores 100 empleados jóvenes de 2019.

11. Se pretende elaborar un programa sólido de formación y creación de capacidad para el desarrollo del personal de toda la Organización y, al mismo tiempo, reforzar las oportunidades de formación en línea y promover el uso de modalidades de aprendizaje eficaces en función del costo.

12. Se tiene la intención de reorientar el marco de competencias para definir las aptitudes y competencias de todos los empleados en las esferas que son necesarias para los puestos y para la ejecución eficaz de los programas de la FAO.

13. Se está creando una Comisión de la Mujer, que se encargará, entre otras cosas, de dirigir las medidas para la promoción de la paridad de género. Se prevé que el enfoque de la Comisión promueva la igualdad de género y empodere a las mujeres en el proceso hacia el desarrollo sostenible de la Organización. La Organización seguirá brindando apoyo a los Estados Miembros facilitando el intercambio de políticas económicas sensibles a las cuestiones de género y mejores prácticas.

14. Gracias a la capacidad de la FAO de llevar a cabo investigaciones exhaustivas y oportunas, se mejorará la aplicación de una estrategia para prevenir la explotación sexual, el acoso sexual y el abuso y la actual política reforzada de protección de los denunciantes de irregularidades. Se otorgará una prioridad constante a la promoción y mejora de las políticas y medidas centradas en las víctimas con miras a hacer realidad la visión de la FAO de tolerancia cero.

15. Se han modificado las políticas y directrices de la FAO en materia de viajes dirigidas al personal de la Organización para ajustarlas a las condiciones de viaje de la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en particular del Programa Mundial de Alimentos (PMA).

16. El bienestar del personal será una prioridad de la Organización. La FAO examinará sus políticas y procedimientos para garantizar que estén armonizados con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas en esta esfera.

17. La FAO fortalecerá la relación entre la Administración y el personal mediante consultas renovadas con los órganos de representación del personal. Se mantendrá un diálogo inclusivo con el personal a fin de aportar observaciones e ideas en apoyo de las medidas estratégicas y, en particular, sobre las condiciones de trabajo y el bienestar del personal.

18. Con el respaldo de las partes interesadas, a saber, los Estados Miembros, los organismos con sede en Roma, los directivos superiores, los encargados y empleados de todas las categorías, y los órganos de representación del personal, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a promover la creación de sinergias eficaces, tanto dentro como fuera de la Organización, con miras a garantizar la ejecución de políticas y prácticas innovadoras en materia de recursos humanos.

19. En el presente documento, la FAO informa asimismo sobre la evolución de los hechos en el ámbito de las políticas y la gestión de los recursos humanos desde el último informe presentado al Comité de Finanzas en su 175.º período de sesiones, de marzo de 2019.

Información actualizada sobre la gestión de los recursos humanos

Contratación basada en la diversidad, promoción y gestión de una fuerza de trabajo de alto calibre

A) Categorías profesional y superiores

20. Conforme se informó al Comité de Finanzas en 2018, la Oficina del Inspector General llevó a cabo una auditoría de las políticas y procedimientos de la FAO en materia de contratación e incorporación de personal profesional para ocupar puestos correspondientes al Programa ordinario. El examen de auditoría sobre la contratación e incorporación de personal de categoría profesional, presentado en noviembre de 2018, se centró fundamentalmente en los procesos de contratación llevados a cabo entre septiembre de 2016 y agosto de 2017 y señaló las buenas prácticas y mejoras que se produjeron desde el último examen de auditoría de la Oficina, realizado en 2011. Algunas de estas prácticas y mejoras fueron la elaboración y normalización de perfiles de puestos genéricos, la composición del Comité de Selección del Personal Profesional y, en general, la consolidación de la función y el liderazgo de la Oficina de Recursos Humanos para velar por una mayor calidad y coherencia en el proceso. En el examen de auditoría se observó que la mayoría de las medidas de contratación se llevaban a cabo sin incidencias y daban lugar a la contratación de candidatos

competentes en consonancia con los objetivos y principios rectores en materia de contratación, como la diversidad geográfica y el equilibrio de género. En el informe también se determinó que existía margen para mejorar la eficiencia en algunas fases de los procesos de contratación e incorporación de personal, por ejemplo, la lista de reserva y el mecanismo de comprobación de referencias.

21. El informe incluía 20 medidas acordadas encaminadas a introducir mejoras en ámbitos específicos del proceso de contratación. En agosto de 2019, la Organización puso en marcha 15 de las medidas recomendadas e introdujo mejoras en diferentes ámbitos determinados en el informe de auditoría. Por ejemplo, para medir de manera más adecuada la eficiencia, eficacia y oportunidad del proceso de contratación y realizar un seguimiento de sus diversas fases, se creó un tablero de notificación en la nueva plataforma de contratación (Taleo), que sustituyó al sistema anterior (iRecruitment) en mayo de 2019.

22. Actualmente, la Organización está trabajando para aplicar las cinco recomendaciones de la auditoría restantes, que guardan relación con las siguientes esferas: uso de la lista de reserva, comprobaciones de referencia previas a la contratación, documentación de información y funcionalidades del sistema Taleo.

B) Programa de profesionales asociados

23. Desde que se pusiera en marcha el Programa de profesionales asociados en 1954, la Organización continúa acogiendo a jóvenes talentos cualificados y motivados. Este programa ofrece una experiencia estructurada de aprendizaje a ciudadanos de diferentes países a través de la exposición a actividades de cooperación internacional, a la vez que les dota de los medios necesarios para que pongan en práctica su especialización técnica bajo la supervisión de un funcionario experimentado de la FAO, y se prepara a los jóvenes talentos para las oportunidades de carrera en el futuro.

24. En el Cuadro 1 se presenta el número de asociados donantes y de profesionales asociados en 2017, 2018 y 2019. Además de los 43 profesionales asociados indicados en el cuadro, en 2019, la FAO está tramitando la contratación de ocho (8) profesionales asociados más: uno (1) con financiación del Consejo de Becas de China, tres (3) con financiación del Japón, tres (3) financiados por los Países Bajos y uno (1), por España.

Cuadro 1. Situación de la contratación de profesionales asociados en 2017, 2018 y 2019

Año	Número de asociados donantes	Número de profesionales asociados
2017	15	43
2018	14	43
2019	13	43

25. El Programa de profesionales asociados se está perfeccionando con miras a garantizar una armonización más orientada y eficaz de las tareas de los profesionales asociados con las prioridades de la Organización en apoyo de la capacidad técnica, en particular en las oficinas descentralizadas.

C) Programa de jóvenes profesionales

26. El Programa de jóvenes profesionales, introducido en 2011, está estructurado y coordinado a nivel central en el marco de un proceso racionalizado de contratación, que permite que la FAO contrate a jóvenes profesionales motivados y competentes con un contrato de plazo fijo y se beneficie de sus competencias y aptitudes durante la duración del nombramiento. El Programa es un mecanismo activo de contratación de profesionales en el nivel inicial (en la categoría P-1) que ayuda a la FAO a rejuvenecer su fuerza de trabajo gracias a la creación de una cartera de jóvenes profesionales aptos para su contratación futura.

27. La Organización está llevando a cabo un examen interno de la fase piloto del Programa de jóvenes profesionales con el objetivo de determinar las esferas de mejora para aumentar aún más la eficacia del Programa después de la fase piloto. En el Cuadro 2 se presentan algunos datos pertinentes extraídos del examen.

Cuadro 2. Programa de jóvenes profesionales 2011-19

Periodo 2011-19 (primer trimestre)	Total de los participantes en el Programa (actuales + anteriores)		Participantes en anteriores programas		Participantes en anteriores programas retenidos	
	Número	%	Número	%	Número	%
Total:	*76	-	58	-	33	-
de los cuales mujeres	46	60	34	59	15	46
de los cuales hombres	30	40	24	41	18	54

(*) 50 nacionalidades

28. La tasa de participación del 60,5 % de funcionarias mujeres y del 59 % de participantes procedentes del Sur del mundo durante la fase piloto cumple las metas de participación de, como mínimo, un 50 % de mujeres y un 60 % de representación de países en desarrollo no representados o insuficientemente representados. Durante el período 2011-19, completaron el Programa 58 jóvenes profesionales, de los cuales se retuvo a 33 con distintas modalidades contractuales. En consecuencia, la tasa global de retención es del 57 %. Además, el 70 % de los jóvenes profesionales retenidos procedía del Sur del mundo.

29. Una vez finalizado el examen, se prevé que el Programa de jóvenes profesionales esté mejor armonizado con las necesidades estratégicas y programáticas de la Organización, con el objetivo de mejorar la contratación, la colocación, el apoyo entre homólogos y las perspectivas de carrera.

D) Personal de servicios generales

30. Desde 2015 la contratación para los puestos de servicios generales en la Sede y en las oficinas regionales se ha realizado mediante solicitudes mundiales de manifestaciones de interés. El objetivo de la solicitud mundial consistía en atraer a talentos mundiales para funciones de apoyo a la oficina en un futuro previsible y, en este contexto, crear una lista de candidatos cualificados para puestos de servicios generales.

31. La solicitud mundial se publicó en enero de 2019. Después del proceso de entrevistas, basado en la lista de servicios generales, se nombró a un total de 38 candidatos para puestos de servicios generales en la Sede hasta agosto de 2019. En el Cuadro 3 que figura a continuación se indica el número de candidatos nombrados para categorías específicas:

Cuadro 3. Estado de la contratación de personal de servicios generales a 30 de agosto de 2019

Categoría	N.º de candidatos nombrados
G-2	2
G-3	12
G-4	12*
G-5	12
TOTAL	38

(*) Solo un (1) candidato externo fue contratado de fuera de la Organización para un puesto de categoría G-4.

32. Se prevé llevar a cabo un examen del proceso de contratación del personal de servicios generales, en consulta con las partes interesadas afectadas, con miras a determinar los puntos fuertes y los ámbitos de mejora.

E) Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados

33. Tras la renovación, en julio de 2017, de su Programa mundial de pasantías, voluntarios e investigadores invitados, la FAO ha aumentado y diversificado la participación en el Programa, que procede sobre todo del Sur del mundo, Estados Miembros no representados e infrarrepresentados y comunidades indígenas. De enero a agosto de 2019 se recibieron más de 10 000 solicitudes en respuesta a la convocatoria mundial de manifestaciones de interés del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores.

34. Programa de pasantías: Desde 2017 hasta el 30 de agosto de 2019, 196 pasantes (el 68 % de los cuales eran mujeres) procedentes de 57 Estados Miembros fueron asignados a 35 lugares de destino. Se contrató a un mayor número de participantes de países del Sur del mundo (el 47 %, en comparación con el 40 % en 2018) y de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados (el 31 %, frente al 24 % en 2018). Se asignó un mayor número de pasantes a las oficinas descentralizadas (el 35 %, en comparación con el 30 % en 2018). En particular, 19 pasantes de comunidades indígenas fueron asignados a 10 países en desarrollo de cuatro (4) regiones, lo que supone un aumento considerable con respecto a los ocho (8) de 2018. Cabe asimismo señalar que el 37 % de los pasantes estaba patrocinado externamente.

35. Programa de voluntarios: A fecha de 30 de agosto de 2019, 57 voluntarios ordinarios y 18 voluntarios de las Naciones Unidas (contratados a través del Programa de voluntarios de las Naciones Unidas), procedentes de 38 Estados Miembros, fueron asignados a 27 lugares de destino. Se contrató a un número mayor de voluntarios (el 67 % de los cuales eran mujeres) de países del Sur del mundo (el 45 %, en comparación con el 23 % en 2018) y de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados (el 19 %, frente al 14 % en 2018). Las asignaciones a oficinas descentralizadas también registraron un aumento significativo (el 60 %, en comparación con el 37 % en 2018). Cabe asimismo señalar que el 9 % de los voluntarios estaba patrocinado externamente.

36. Programa de investigadores invitados: A fecha de 30 de agosto de 2019, ocho (8) participantes (el 38 % de los cuales eran mujeres) procedentes de tres (3) Estados Miembros fueron asignados a cuatro (4) lugares de destino. En particular, se contrató a un mayor número de investigadores invitados procedentes de países del Sur del mundo (el 88 %, en comparación con el 44 % en 2018) y de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados (el 75 %, frente al 22 % en 2018). Las asignaciones a oficinas descentralizadas también registraron un aumento (el 38 %, en comparación con el 11 % en 2018). Cabe asimismo señalar que todos los investigadores invitados estaban patrocinados externamente.

37. En 2019, se firmaron nueve (9) nuevos acuerdos de patrocinio para pasantías y voluntariados con gobiernos, instituciones académicas y una organización de la sociedad civil, la mayoría de los cuales de países infrarrepresentados. La Organización está llevando a cabo actividades de difusión y estableciendo asociaciones estratégicas con miras a reforzar un Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados más cohesionado y de mayor alcance mundial.

38. Habida cuenta de que la FAO está comprometida con una fuerza de trabajo heterogénea, una de las intenciones estratégicas del Programa es detectar a jóvenes talentos de todo el mundo. De enero a agosto de 2019, la Organización realizó esfuerzos y logró retener a un total de 156 mujeres y hombres jóvenes una vez finalizadas sus asignaciones como pasantes, voluntarios e investigadores invitados. De los 156 jóvenes, 129 eran pasantes, 19 eran voluntarios ordinarios, siete (7), voluntarios de las Naciones Unidas y uno (1), investigador invitado, y fueron asignados a puestos de consultores, suscriptores de acuerdos de servicios personales, personal nacional de proyectos y puestos profesionales en la FAO.

F) Programa de movilidad geográfica

39. El objetivo principal del Programa de movilidad geográfica de la FAO consistía en compartir conocimientos y experiencia en la Organización, movilizar al personal y mantener una fuerza de trabajo dinámica, con capacidad de adaptación y mundial que cumpla el mandato actual y los futuros con eficacia y satisfaga las necesidades operacionales en evolución, en particular entre la Sede y las oficinas descentralizadas. Además, el Programa tenía por objeto brindar oportunidades de adquirir experiencia variada y lograr la promoción y el desarrollo profesional.

40. En el bienio 2018-19, se aprobó un total de 116 transferencias por movilidad y, hasta el 30 de agosto de 2019, ya se ha realizado un total de 80 traslados. En el Cuadro 4 que figura a continuación se muestra el número de funcionarios trasladados en los programas de 2018 y 2019 desglosado por ámbito técnico (a fecha de 30 de agosto de 2019):

Cuadro 4. Funcionarios trasladados en 2018 y 2019

Departamento técnico	N.º de transferencias
Departamento de Agricultura y Protección del Consumidor	13
Cúspide	6
Director General Adjunto (Operaciones) (comprende la Oficina de Apoyo a las Oficinas Descentralizadas, la División de Informática y el Departamento de Servicios Internos)	13
Director General Adjunto (Clima y Recursos Naturales)/Departamento de Clima, Biodiversidad, Tierras y Aguas	6
Director General Adjunto (Programas) (incluidos el Departamento de Apoyo a los Programas y Cooperación Técnica, la División de Asociaciones y de Cooperación Sur-Sur y los equipos encargados de los programas estratégicos)	16
Departamento de Desarrollo Económico y Social	15
Departamento de Pesca y Acuicultura	6
Departamento Forestal	5
TOTAL	80

41. Actualmente, la Oficina del Inspector General está llevando a cabo un examen del Programa de movilidad geográfica de la FAO. Las recomendaciones del examen se tendrán en cuenta en la formulación de los programas futuros de la Organización.

G) Situación de las vacantes de personal profesional

42. Tal como se indicó a los órganos rectores, en el pasado la Organización tenía por objeto mantener cierto grado de flexibilidad en la tasa de vacantes de puestos profesionales a fin de facilitar la adaptación a las nuevas circunstancias y prioridades. A 30 de agosto de 2019, la tasa de vacantes de la Organización era del 17 %, en la Sede era del 16 % y en las oficinas descentralizadas, del 20 %, como se muestra en el Cuadro 5.

Cuadro 5. Tasas de vacantes profesionales a 30 de agosto de 2019

	Puestos de categoría P del PTP 2018-19	Total de puestos de categoría P ocupados	Total de puestos de categoría P vacantes	Tasa de vacantes en la categoría P
Total en la Sede	876	734	142	16 %
Total en las oficinas descentralizadas (excluidas las Representaciones de la FAO)	261	209	52	20 %
Total en las oficinas descentralizadas (incluidas las Representaciones de la FAO)	320	256	64	20 %
TOTAL	1 196	990	206	17 %

43. Podrá examinarse la cuestión de la tasa de vacantes a su debido tiempo, en el contexto de su necesidad y validez en apoyo de las necesidades de la Organización.

H) Equilibrio geográfico entre los consultores

44. De conformidad con las recomendaciones formuladas en los períodos de sesiones 159.º (4-8 de junio de 2018) y 161.º (8-12 de abril de 2019) del Consejo, se han realizado esfuerzos constantes para aumentar el equilibrio geográfico entre los consultores.

45. En el Cuadro 6 se compara el número de consultores (COF.REG) financiados con cargo al Fondo General y el número de países representados por los COF.REG durante 2018 y 2019.

Cuadro 6. Número de consultores (COF.REG) financiados con cargo al Fondo General y número de países representados - Contratación efectiva

Departamentos	Agosto de 2018		Agosto de 2019	
	N.º de consultores contratados	N.º de países representados	N.º de consultores contratados	N.º de países representados
Cúspide	53	25	34	24
Director General Adjunto (Operaciones)	59	24	46	24
Director General Adjunto (Programas)	126	41	69	34
Departamento de Desarrollo Económico y Social	89	34	72	36
Departamento de Agricultura y Protección del Consumidor	31	15	27	18
Departamento de Clima, Biodiversidad, Tierras y Aguas	17	14	10	9
Departamento de Pesca y Acuicultura	21	14	24	20
Departamento Forestal	13	8	15	11
Oficina Regional para África	24	20	15	11
Oficina Regional para Asia y el Pacífico	19	12	18	15
Oficina Regional para Europa	21	16	19	15
Oficina Regional para América Latina y el Caribe	13	9	17	13
Oficina Regional para el Cercano Oriente	9	8	9	8
TOTAL	495	103	375	91

46. Los esfuerzos por aumentar el equilibrio geográfico de los consultores también podrían cuantificarse mediante la proporción de las cinco y las 10 nacionalidades más importantes que representan el órgano de consultores. En el Cuadro 7 se muestra la proporción de los principales países representados por los consultores financiados con cargo al Fondo General.

Cuadro 7. Proporción de los principales países representados por los consultores financiados con cargo al Fondo General

	Agosto de 2018	Agosto de 2019
Países representados	103	91
Porcentaje de las cinco nacionalidades más frecuentes (%)	42,63 %	31,73 %
Porcentaje de las 10 nacionalidades más frecuentes (%)	55,35 %	46,13 %

47. Por lo que respecta al equilibrio de género entre los consultores, no se observa ningún cambio en el porcentaje de candidatas en 2018 y 2019, que se muestra en el Cuadro 8. El porcentaje general de consultoras sigue superando el 50 % tanto en 2018 como en 2019.

Cuadro 8. Porcentaje de candidatas aprobadas y de consultoras contratadas con financiación del Fondo General

	Agosto de 2018	Agosto de 2019
Porcentaje de candidatas contratadas como consultoras (FG)	54 %	54 %

48. Actualmente, la Organización está examinando diversos aspectos de las políticas y los procedimientos de la selección y contratación de consultores con miras a aumentar la rapidez de la contratación y a simplificar el proceso, tomando en consideración la orientación formulada por el Consejo de la FAO de que en el empeño por mejorar la representación geográfica equitativa de los consultores se tuviera en cuenta la necesidad de adoptar un enfoque flexible en el proceso de selección, y en particular de atender a las repercusiones en los costos y mantener el mérito como criterio principal para la contratación.

Armonización de los valores fundamentales y los objetivos de la Organización en la gestión de los recursos humanos

A) Formación profesional

49. El aprendizaje y la formación constituyen un instrumento clave para desarrollar las competencias y los conocimientos del personal de la FAO necesarios para cumplir el mandato de la Organización y satisfacer las necesidades de formación profesional personal. En 2019, la FAO puso en marcha una serie de iniciativas de aprendizaje a escala mundial como parte de las prioridades de formación profesional de la Organización, que incluyeron, entre otras, el refuerzo de los conocimientos sobre los sistemas y procedimientos internos de la FAO, la sensibilización en los ámbitos relacionados con la gobernanza, el incremento de los conocimientos sustantivos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el fomento del multilingüismo, la mejora de las dotes de comunicación y el desarrollo de las capacidades de gestión y dirección.

50. Con miras a garantizar una amplia capacidad institucional para gestionar los sistemas de apoyo internos, la Organización elaboró e impartió una formación en línea encaminada a reforzar el uso de las funcionalidades del Sistema mundial de gestión de recursos (SMGR) que incluyó un curso de formación mixta sobre los procesos de contratación de recursos humanos no funcionarios y dos cursos de aprendizaje en línea sobre viajes locales e internacionales para la certificación de iniciador de viajes. Actualmente, la Organización está ultimando dos cursos más, uno sobre contrataciones y otro sobre administración del efectivo.

51. De acuerdo con la política de la FAO de tolerancia cero con el hostigamiento en todas sus formas, la Organización continúa dando a conocer las políticas de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Además de la publicación de un breve vídeo y un curso electrónico más completo titulado “Working Harmoniously Together” (Trabajando juntos en armonía), se finalizó un vídeo sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales.

52. La Organización continúa actualizando la página de formación obligatoria de you@fao y llevando un seguimiento de las tasas de finalización. En julio de 2019 se introdujo otro curso en línea obligatorio titulado “Ethics and Integrity at the United Nations” (Ética e integridad en las Naciones Unidas). Tras la publicación de la política actualizada de la FAO de protección de los denunciantes, la Organización está elaborando un vídeo para darla a conocer. También se está creando un nuevo curso sobre igualdad de género en la labor de la FAO, que sustituirá al curso de las Naciones Unidas titulado “Gender Equality, UN Coherence and You” (Igualdad de género, coherencia en las Naciones Unidas y tú).

53. Para fortalecer las aptitudes de gestión y dirección, la Organización ofrece dos programas virtuales de aprendizaje mixto e interactivo. El “programa ejecutivo” va dirigido al personal directivo superior (categorías P-5 y superiores) y combina la formación para el personal directivo con módulos de aprendizaje en línea. Desde que se pusiera en marcha en 2017, 100 directivos han realizado el programa, 24 de ellos durante el último período examinado. El programa “Driving Results, Meeting Our Goals” (Obtener resultados, cumplir nuestros objetivos) tiene la finalidad de consolidar los conocimientos y las competencias de los supervisores (categorías P-2, P-3 y P-4) y el profesional de contratación nacional. Desde 2014, 363 funcionarios han finalizado la formación, 44 de ellos durante el último período examinado. En 2020 se presentará un nuevo programa sobre gestión y liderazgo en el que se aprovecharán las nuevas tecnologías de aprendizaje y se proporcionará a los directivos los conjuntos de competencias y el dinamismo necesarios para superar las dificultades nuevas y emergentes en la Organización y en el sistema más amplio de las Naciones Unidas.

54. En vista de la función decisiva que desempeñan los Asistentes de los Representantes de la FAO en las oficinas descentralizadas, la Organización está brindando apoyo a la creación de capacidad a través del nuevo programa de capacitación en el empleo dirigido a los Asistentes de los Representantes de la FAO, puesto en marcha en junio de 2019. Con miras a enriquecer a los futuros Representantes de la FAO como parte de la planificación de la sucesión, se seleccionó a siete Asistentes de los Representantes de la FAO de alto rendimiento para participar en este programa piloto de aprendizaje mixto, que consistía en una evaluación de 360 grados sobre los dirigentes, la formación del personal directivo y la realización de cursos en línea, así como de tareas prácticas en un entorno nuevo, mientras se cumplía una asignación de movilidad temporal internacional de hasta tres meses.

55. Se están realizando esfuerzos para mejorar las dotes de comunicación impartiendo talleres presenciales sobre dotes de presentación, redacción eficaz de informes, servicio de atención al cliente y aptitudes de negociación a través de su grupo de proveedores externos. Asimismo, la Organización está desarrollando la capacitación en las nuevas áreas prioritarias. En 2019, la Organización impartió formación estratégica en competencias relacionadas con los medios de comunicación a aproximadamente 80 portavoces y directivos superiores de la FAO encargados de reforzar las comunicaciones en temas prioritarios como el hambre cero y los ODS. Con miras a fortalecer *Skype for Business* como herramienta de colaboración, se planificó una nueva formación virtual.

56. La Organización continúa aumentando las ofertas de formación en línea y promoviendo la utilización de esta modalidad de aprendizaje eficaz en función de los costos a la que pueden acceder empleados de distintos lugares de destino. La FAO está revisando más de 1 000 cursos, actualmente disponibles en you@fao, sobre diversos ámbitos, tanto técnicos como de otra índole, con el objetivo de aumentar el número de idiomas en los que estos están disponibles y de hacer que el contenido sea pertinente para las prioridades de formación profesional, tanto existentes como nuevas. Recientemente se ha creado un curso breve de microaprendizaje para sensibilizar acerca de la agroecología. Además, se sigue promoviendo el multilingüismo mediante una serie de cursos de idiomas en línea dirigidos al personal asignado a lugares de destino descentralizados que tienen un acceso limitado a la formación lingüística.

57. En junio de 2019, la FAO pasó a formar parte de la iniciativa “UN SDG Learn: One Platform, One Partnership and One Programme for an effective, coherent and inclusive approach to the Sustainable Development Goals (SDGs) learning” (Aprendizaje de las Naciones Unidas sobre los ODS: una plataforma, una asociación y un programa en favor de un enfoque eficaz, coherente e inclusivo del aprendizaje sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS]). La Organización está compartiendo los cursos y recursos pertinentes para que se incluyan en la plataforma específica creada por el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

58. La Organización está participando en el examen que lleva a cabo la Dependencia Común de Inspección de las políticas, los programas y las plataformas en apoyo del aprendizaje, que tiene por objeto evaluar las políticas, los programas y los enfoques vigentes, analizar con qué alcance responde la colaboración interinstitucional en todo el sistema a las necesidades establecidas en la Agenda 2030 y examinar la orientación temática de los cursos de capacitación y su pertinencia para las prioridades y necesidades actuales de las organizaciones de las Naciones Unidas. Gracias a este examen, la FAO podrá determinar buenas prácticas y enfoques para mejorar el aprendizaje y desarrollo.

B) Gestión del rendimiento

59. Sobre la base de los resultados del examen de calidad del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) y la encuesta del personal realizados en 2018, se están llevando a cabo actividades para seguir mejorando el SEGR, que consisten en establecer un plazo fijo anual para todas las fases del SEGR y mejorar el proceso de evaluación múltiple para ayudar al personal directivo a abordar y resolver las deficiencias de rendimiento.

60. Se está reforzando la capacitación de los funcionarios y el personal directivo organizando reuniones informativas presenciales y ofreciendo herramientas de aprendizaje en línea. Esto incluye la elaboración y publicación de un vídeo sobre la redacción de objetivos de rendimiento bien definidos y dos cursos de aprendizaje en línea centrados en aclarar el proceso del SEGR y en aportar y recibir observaciones, que se impartirán a finales de 2019. La Organización también ha venido reforzando la política y el proceso del SEGR a través de seminarios web con coordinadores del propio Sistema.

61. Con miras a seguir fortaleciendo la evaluación de la gestión del rendimiento y el cumplimiento, la Organización automatizó el proceso sobre el período de prueba de los funcionarios con contratos de plazo fijo en el módulo de gestión del rendimiento en línea en you@fao el 1 de abril de 2019.

62. La Organización está adaptando su método de evaluación y gestión del rendimiento a los principios y las directrices recomendados por la Comisión de Administración Pública Internacional. Las políticas y procedimientos relativos a la gestión del rendimiento podrán ser examinados y revisados a su debido tiempo bajo la orientación de la nueva Administración de la FAO.

C) Relaciones con los órganos de representación del personal

63. El Comité consultivo personal-Administración es el foro para el diálogo y la consulta entre la Administración y los órganos de representación del personal sobre cuestiones relativas a las condiciones de empleo y el bienestar general del personal con miras a proporcionar recomendaciones y asesoramiento a la Administración superior.

64. Se ha aumentado la categoría del Presidente del Comité consultivo personal-Administración. Desde septiembre de 2019, el Comité está presidido por el Subdirector General del Departamento de Servicios Internos, que recibe el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos.
65. Durante 2018, el Comité consultivo personal-Administración celebró 10 reuniones y en 2019 se reunió cuatro veces hasta agosto. En el plan de trabajo del Comité se establecieron los principales temas de debate, a saber: los asuntos relativos al economato, la licitación en el ámbito de los seguros médicos, la contratación del personal de servicios generales, el trabajo a distancia, la encuesta de satisfacción del personal, las políticas relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades y a la licencia por maternidad, y el subsidio de alquiler para el personal de campo.
66. También se ha aumentado la categoría del Presidente del Comité Asesor Mixto sobre Seguro Médico. Desde septiembre de 2019, el Comité está presidido por el Subdirector General del Departamento de Servicios Internos, que recibe el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos.
67. A principios de octubre de 2019, el Director General se reunió con los representantes de la Asociación de los profesionales de la FAO y la Unión de Personal de Servicios Generales, así como con los representantes de la Asociación de Antiguos Funcionarios de la FAO y de Otras Organizaciones de las Naciones Unidas.
68. Se han realizado progresos en la elaboración de la encuesta mundial de satisfacción del personal, cuya publicación está prevista para finales de año. Como parte de la labor preparatoria, se realizará un examen de las encuestas recientes de satisfacción del personal de las demás organizaciones de las Naciones Unidas, en particular de la Secretaría de las Naciones Unidas, el PMA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). El objetivo es medir la satisfacción y el compromiso de los empleados en el lugar de trabajo y entender mejor los factores mundiales en todos los grupos de funcionarios que impulsan el grado de compromiso de los empleados. Además, todos los empleados tendrán la oportunidad de compartir sus opiniones personales.
69. La nueva Administración de la FAO está dispuesta a establecer una relación de cooperación productiva con los órganos de representación del personal y a beneficiarse de su punto de vista particular sobre las contribuciones importantes de trabajo.

Reflexión sobre el carácter de la FAO como organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas

A) Adopción de medidas para alcanzar los objetivos de representación geográfica de la Organización y seguimiento de los progresos en este ámbito

70. En diciembre de 2018, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la inclusión del componente de diversidad de la fuerza de trabajo en el marco para la gestión de los recursos humanos, siguiendo la labor realizada por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en relación con el marco actualizado para la gestión de los recursos humanos¹. En el informe de la CAPI correspondiente a 2018 se establece lo siguiente: “La composición de la plantilla en el régimen común de las Naciones Unidas debe reflejar una fuerza de trabajo diversa desde distintas perspectivas (entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como la diversidad cultural, generacional y lingüística y las perspectivas de las personas con discapacidad) y esa diversidad debe ser apoyada por los responsables de la adopción de decisiones con el fin de reforzar el desempeño de las organizaciones”².

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas. Régimen común de las Naciones Unidas. Informe de la Quinta Comisión, A/73/676.

² Anexo V del Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2018, A/73/30.

71. A la hora de tomar decisiones sobre contratación, la Organización aplica el criterio del mérito a fin de garantizar la selección de los candidatos mejor cualificados y, al mismo tiempo, de conformidad con la orientación proporcionada por los órganos rectores, presta la debida atención a asegurar una representación geográfica equitativa de funcionarios procedentes de los Estados Miembros. Al elegir el personal, y con sujeción a la importancia capital de garantizar los mayores niveles de eficiencia y competencia técnica, la Organización presta atención a la contratación de personal conforme a la más amplia base geográfica posible, esforzándose especialmente en seleccionar candidatos de países sin representación o infrarrepresentados.

72. La Organización redujo considerablemente el número de países no representados, infrarrepresentados y excesivamente representados y, en consecuencia, aumentó el de los países equitativamente representados. A 30 de agosto de 2019, el porcentaje de países sin representación se situaba en el 5 %; el de países infrarrepresentados, en el 4 %, y el de países representados equitativamente, en el 90 %.

B) Mejora en la representación de los sexos

73. La Organización prosigue sus esfuerzos en favor de la paridad de género en la fuerza de trabajo. Gracias a la ampliación constante de los esfuerzos para fomentar la contratación en instituciones y universidades, el porcentaje del número de funcionarias de la Organización aumentó de un 43 % a un 53 % durante el último período examinado y desde apenas un 36 % en los últimos siete años. La FAO es consciente de que para lograr la paridad de género en los cargos superiores es necesario aumentar la proporción de mujeres directivas.

74. La Organización ya ha hecho suyas las Directrices sobre entornos favorables para el sistema de las Naciones Unidas y ha asumido el compromiso de mantener y reforzar medidas específicas para crear un entorno laboral seguro que valore la diversidad y la flexibilidad, además de proporcionar igualdad de oportunidades y reconocer que los funcionarios también son miembros de una familia y una comunidad. La FAO también participa activamente en el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos 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.

75. De conformidad con las políticas y prácticas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Administración de la FAO decidió complementar, a partir del 1 de septiembre de 2019, el derecho establecido por ley relativo a la licencia de maternidad de 16 semanas con períodos de ocho semanas de licencia especial con sueldo completo.

76. La paridad de género se considerará un elemento esencial de la adquisición y gestión proactivas de los talentos.

Mejora continua de la eficiencia y la productividad administrativas mediante la armonización y normalización de los procesos y procedimientos relacionados con los recursos humanos y mejora del cumplimiento

A) Puesta en marcha de la nueva plataforma de contratación

77. Se ha completado la transición del antiguo sistema de contratación (iRecruitment) al nuevo sistema (Taleo).

78. Taleo ha establecido su posición como el sistema de contratación de la Organización a través del cual se publican diversas oportunidades de empleo de la FAO. Ocupa el lugar central en el sitio Web de empleo de la FAO, en el que también se orienta a los candidatos sobre la manera de presentar una candidatura para los puestos publicados utilizando Taleo. Asimismo, sirve como plataforma de contratación para procesos de incorporación (transición).

79. Si bien a través de Taleo también se están recibiendo solicitudes, la Oficina de Recursos Humanos, con el apoyo de la División de Informática y el Centro de Servicios Compartidos, sigue mejorando la usabilidad y las funciones de presentación de informes del sistema. En junio de 2019 se publicó en línea el documento “Taleo time-to-fill report” (Informe sobre el tiempo de cumplimentación en Taleo) con miras a medir el tiempo que se dedica a cada paso del proceso de selección. En el informe se facilita información exhaustiva sobre los perfiles de los candidatos, lo que permite medir, entre otras cosas, el equilibrio de género y la distribución geográfica de los candidatos en función del anuncio de vacante. El informe también está disponible para procesos de selección para puestos de nivel superior, puestos profesionales, puestos profesionales en proyectos y recursos humanos no funcionarios.

80. Asimismo, se están recabando las opiniones sobre Taleo de las oficinas regionales y los candidatos internos y externos a fin de aportar valiosas sugerencias a la Oficina de Recursos Humanos. Se seguirá trabajando, en colaboración con la División de Informática y el Centro de Servicios Compartidos, para garantizar el perfeccionamiento del sistema con miras a ofrecer a todos los interesados una mejor experiencia de usuario.