

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 6-10 de noviembre de 2006

ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN

Tema 13 del programa

*Para información**

S

Distribución: GENERAL
WFP/EB.2/2006/13-B
24 octubre 2006
ORIGINAL: INGLÉS

EXAMEN EXHAUSTIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS

* De conformidad con las decisiones de la Junta Ejecutiva sobre el sistema de gobierno, aprobadas en el período de sesiones anual y el tercer período de sesiones ordinario de 2000, los temas presentados a título informativo no se debatirán a menos que los miembros de la Junta así lo pidan expresamente antes de la reunión y la Presidencia dé el visto bueno a la petición por considerar que es adecuado dedicar tiempo de la Junta a ello.

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

RESUMEN

Durante su primer período de sesiones ordinario de 2004, celebrado en febrero, la Junta examinó la metodología que utiliza el PMA para establecer la representación geográfica y de género en la plantilla profesional internacional. Durante sus deliberaciones, la Junta solicitó información actualizada competente sobre las cuestiones de recursos humanos.

El presente documento tiene por objeto: i) presentar de forma esquemática los elementos fundamentales de la planificación estratégica del PMA en materia de recursos humanos; ii) proporcionar información actualizada sobre la representación geográfica y de género en el personal; y iii) presentar de forma esquemática las iniciativas que se llevan a cabo para cumplir los objetivos del PMA en materia de recursos humanos y conseguir un valor añadido para la organización.

PROYECTO DE DECISIÓN*

La Junta toma nota del documento titulado “Examen exhaustivo de los recursos humanos” (WFP/EB.2/2006/13-B).

* Se trata de un proyecto de decisión. Si se desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento “Decisiones y recomendaciones del segundo período de sesiones ordinario de 2006 de la Junta Ejecutiva” (WFP/EB.2/2006/16) que se publica al finalizar el período de sesiones.

ANTECEDENTES

1. La Dirección de Recursos Humanos (ADH) examina y establece mecanismos para asegurar que el personal de todos los niveles esté siempre motivado para trabajar a un nivel óptimo de desempeño profesional. Su función es asegurar que el personal del PMA esté bien preparado para desempeñar las tareas que se le encomienden a fin de que la organización pueda cumplir con éxito su mandato de alimentar a las personas pobres que padecen hambre. Al contratar personal se procura obtener los mejores niveles de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la necesidad de contratar a personas procedentes del mayor número posible de zonas geográficas y de lograr un mayor equilibrio de género.
2. En 2002 se examinó la estrategia de gestión de los recursos humanos a fin de: i) comprender los factores que afectan a la capacidad del PMA de contratar, retener y ofrecer posibilidades de promoción a personas con talento; ii) definir los problemas que enfrentaba la organización en materia de gestión de los recursos humanos y aquéllos a los que se enfrentará durante los próximos cinco años; y iii) elaborar un plan para resolver esos problemas.
3. Desde entonces se ha progresado mucho en esferas como la dotación de personal, la contratación y la movilidad. Actualmente la ADH centra su atención en:
 - la planificación de la plantilla y de la sucesión en los puestos;
 - las perspectivas de carrera;
 - la gestión de la actuación profesional; y
 - la orientación de los servicios a las necesidades del usuario.
4. El presente documento ofrece a los miembros de la Junta Ejecutiva información actualizada sobre los progresos realizados en estas esferas y presenta una sinopsis de las iniciativas, políticas y procesos encaminados a seguir aumentando las aportaciones positivas de la ADH a la organización.

A. Planificación de la plantilla y de la sucesión en los puestos

5. El PMA, al llevar a cabo su misión de alimentar a las personas pobres que padecen hambre, suele operar en entornos complejos e imprevisibles. Para no perder eficacia, necesita que su personal tenga los conocimientos necesarios para afrontar los numerosos desafíos que se le plantean. Adoptando un enfoque de planificación de la plantilla, el PMA puede hacer previsiones sobre el tipo de gestión de los recursos humanos que utilizará en el entorno en que espera operar. Factores como los cambios climáticos, el incremento de los conflictos, la disponibilidad de recursos naturales y la prevalencia del VIH/SIDA, definirán las situaciones hipotéticas que podrían llegar a producirse.
6. Actualmente el PMA está elaborando una hipótesis de planificación para responder a cuatro situaciones de emergencia simultáneas para la organización. Un equipo de trabajo está definiendo los procedimientos, procesos y recursos necesarios para lograr ese objetivo y el Departamento de Administración ha establecido un equipo de apoyo administrativo de acción rápida para atender con prontitud y eficacia las necesidades administrativas al inicio de una situación de emergencia para la organización.



7. Las carencias en la dotación de personal de puestos importantes de categoría superior se están salvando mediante un proceso de planificación de la sucesión. Más de una cuarta parte del personal directivo del PMA llegará a la edad de jubilación obligatoria en los próximos cinco años, y el 44% lo hará en los próximos diez años. En cooperación con dos asociados institucionales, Boston Consulting Group y Spencer Stuart, el PMA procura asegurar la eficacia de su actuación gracias a elementos como las perspectivas de carrera, la sustitución en los puestos y la planificación estratégica de la dotación de personal en puestos cruciales.

B. Perspectivas de carrera

8. La aplicación de un sistema de perspectivas de carrera es una prioridad importante para el PMA. Ya se han elaborado muchos de los elementos del sistema y a partir de la primavera de 2006 estos elementos se han ido integrando en un solo marco mediante un proyecto. Ese marco se basa en la hipótesis de que para que el personal contribuya a la labor de la organización, debe tener las oportunidades, la motivación y la capacidad para desempeñar sus funciones satisfactoriamente. La ADH puede ayudar a que se alcance este resultado mejorando los programas relacionados con la asignación de empleos, la gestión de la actuación profesional y la capacitación. Para lograr estos objetivos se están preparando una estrategia y un plan de ejecución.
9. Uno de los productos iniciales encaminados a apoyar las perspectivas de carrera fue el marco de competencias del PMA, que se elaboró con mucha información aportada por el personal y se introdujo en 2004. Las competencias en materia de comportamiento se han integrado en los perfiles generales de los puestos y son una base para el instrumento de evaluación antes de la contratación y el sistema de evaluación de la actuación profesional y de mejora de las competencias (PACE). Actualmente se está elaborando un programa de capacitación basado en las competencias.

⇒ Mejora de la capacidad de liderazgo

10. En 2004 se puso en marcha el Centro de perfeccionamiento del personal directivo, con sede en Roma, una iniciativa interinstitucional del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Un programa de simulaciones de dos días de duración, una entrevista basada en las competencias y una reflexión sobre los resultados de la evaluación de 360 grados, mejoran los conocimientos de los participantes sobre sus aptitudes en materia de gestión y liderazgo. Desde el establecimiento del Centro han participado en sus actividades 30 directivos superiores del PMA, la mitad de los cuales fueron mujeres y aproximadamente dos terceras partes procedían de las oficinas sobre el terreno. Los participantes, como actividad complementaria a su capacitación, recibieron entrenamiento profesional. Otros organismos de las Naciones Unidas han reconocido que este programa es un enfoque innovador y eficaz de perfeccionamiento del personal directivo superior; la ADH está estudiando formas de ampliar las asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas.
11. Otro resultado importante ha sido que ha mejorado la preparación de los funcionarios directivos destinados a ocupar puestos de director en el país. Desde 2003, se informa a los directores en los países recién nombrados sobre las aptitudes y los conocimientos necesarios para sus nuevas funciones. El objetivo de la capacitación es garantizar que la coordinación de los insumos de programas y proyectos siempre sea oportuna y de un nivel excelente; promover buenos procesos de seguimiento y presentación de informes; establecer asociaciones estratégicas con las autoridades nacionales, los organismos de las



Naciones Unidas, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los donantes; y procurar que los directores en los países conozcan mejor las responsabilidades y las obligaciones en materia de rendición de cuentas que conlleva el cargo. De los 66 directivos que han completado el proceso de capacitación un 29% han sido mujeres.

12. Para que el personal profesional y directivo conozca mejor cuáles son sus buenas cualidades y sus posibilidades de mejorar en lo relativo a las competencias, la ADH ha elaborado un instrumento de retroinformación de 360 grados basado en Internet. Tras las actividades piloto llevadas a cabo en verano de 2006, el instrumento se pondrá en marcha en el cuarto trimestre del año. Los resultados del cuestionario, además de promover la concienciación y el mejoramiento personal de cada persona, se analizarán para determinar las carencias de la fuerza de trabajo en materia de competencias con el objetivo de formular los programas de capacitación correspondientes.

C. Gestión de la actuación profesional

13. Como parte de la actual iniciativa de reforma de las Naciones Unidas, tanto los donantes como la Asamblea General están instando a las Naciones Unidas se basen más en los resultados y aumenten el nivel de responsabilización. Del sistema actual se critica que no reconoce adecuadamente la actuación, los productos y las competencias del personal ni los vincula efectivamente con la remuneración. Así pues, en el PMA se ha prestado mucha atención a fortalecer el sistema de gestión de la actuación profesional, en el marco más general de la gestión basada en los resultados. Con arreglo al nuevo sistema, los resultados de la labor individual de los miembros del personal se vinculan al plan de trabajo de la dependencia o dirección correspondiente, lo que a su vez queda incluido en el plan de gestión general. Un elemento fundamental de todo ello fue la puesta marcha en 2004 del sistema PACE.
14. Uno de los beneficios del nuevo sistema es que asigna más importancia al tipo de comportamiento necesario para lograr un buen desempeño en cada puesto, aunque el PMA ha encontrado problemas por lo que se refiere a crear una cultura de gestión de la actuación profesional. En el PMA, la curva de calificación sigue presentando una desviación ya que sólo un 0,3% del personal se califica de insatisfactorio. La tasa de cumplimiento es baja: en 2005, sólo un 59% del personal que debería haber llenado el formulario relativo al sistema PACE lo hizo. Esto puede ser debido a la poca familiaridad con el nuevo formulario y a problemas técnicos en el proceso electrónico.
15. Para resolver estos problemas la ADH está adoptando las siguientes estrategias: i) para solucionar los problemas técnicos, se está simplificando el formulario y se cambiará la plataforma de programación utilizada; ii) para promover una cultura de gestión de la actuación profesional se han creado instrumentos como un conjunto de materiales en línea para la gestión de la actuación profesional, una plantilla de evaluación de las competencias y un cortometraje con folleto explicativo, y el fortalecimiento de los conocimientos especializados en materia de gestión de la actuación profesional será una prioridad de la capacitación; iii) a fin de alentar una mayor responsabilización se ha puesto a disposición de todos los directivos un informe de situación en línea para hacer el seguimiento del nivel de cumplimiento del sistema PACE durante todo el ciclo, se ha difundido en toda la organización información relativa a esas tasas de cumplimiento, y se reintroducirá el cumplimiento de los objetivos del PMA en materia de gestión de los recursos humanos (incluido el cumplimiento del sistema PACE) en las evaluaciones de la actuación profesional de todo el personal directivo.
16. Un buen sistema de gestión de la actuación profesional es un componente fundamental de muchas actividades institucionales (como los procesos anuales de promoción



profesional y de conversión de los nombramientos de duración indefinida, y los de reasignación profesional y de contratación interna de personal del cuadro de servicios generales) y también es un elemento imprescindible para aplicar de forma satisfactoria el proyecto piloto de aplicación del sistema de bandas anchas y remuneración con arreglo al desempeño en el PMA.

⇒ *Sistema de bandas anchas y remuneración con arreglo al desempeño*

17. En diciembre 2003, el Director Ejecutivo se reunió con el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y decidió que en el PMA se ensayarían durante tres años el sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño. En el marco de la estructura de sueldos basada en un sistema de bandas anchas, varios niveles de remuneración quedan contenidos en unas pocas bandas anchas, con lo cual se reduce el número de niveles jerárquicos de la administración y se tiene una visión más amplia de los puestos y las tareas. La remuneración con arreglo al desempeño es una política basada en los méritos; el desempeño profesional depende de los resultados obtenidos, las competencias y las opiniones recibidas de los clientes. En el marco del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, el personal avanza dentro de la misma banda de sueldos gracias a incrementos de la remuneración basados en niveles anuales de desempeño profesional y pasa de una banda a otra mediante promociones.
18. El PMA es uno de los cinco organismos de las Naciones Unidas que participan en el proyecto piloto de remuneración con arreglo al desempeño y aplicación del sistema de bandas anchas, junto con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Los objetivos del proyecto piloto son: reconocer y recompensar a los miembros del personal cuyo desempeño profesional sea excelente; mejorar la competitividad del PMA por lo que se refiere a contratar y retener a los mejores profesionales; aumentar la transparencia, coherencia y equidad en materia de progresión de sueldos y procedimientos relativos a los ascensos; e incrementar la eficacia organizacional. En el proyecto piloto participan unos 200 profesionales internacionales, tanto en la sede como sobre el terreno, entre los que figura personal directivo. También hay un grupo de control formado por unas 200 personas. El proyecto piloto abarca personal de diversas categorías y nacionalidades y una combinación de dependencias de servicios, operacionales y técnicas para garantizar que estén representadas en la muestra las distintas asignaciones de empleo del PMA.
19. La puesta en marcha del proyecto piloto estaba prevista para 2006 y debía operar de forma paralela al actual régimen de remuneración y prestaciones de modo que el personal siguiera recibiendo incrementos periódicos de sueldo dentro de la categoría en función de una actuación profesional satisfactoria, mientras que quienes obtuvieran una calificación excelente de su actuación profesional anual también recibirían una bonificación retroactiva no pensionable. No obstante, en febrero de 2006, los organismos que debían participar en el proyecto piloto recibieron notificación de la CAPI de que habría una demora en la ejecución debido a problemas de congestión en los procedimientos de adquisiciones en Nueva York para la contratación de un coordinador general del proyecto. Aunque las prácticas de adquisiciones de Nueva York todavía se están examinando, en julio de 2006 se informó a las organizaciones participantes en el proyecto piloto de que el proyecto proseguiría su curso normal. El Director de la ADH presentó el último informe sobre los progresos realizados por el PMA ante los Comisionados durante el 63º período de sesiones de la CAPI, celebrado en Nueva York el 11 de julio de 2006.



20. El PMA, como parte de los preparativos, llevó a cabo una “prueba de la prueba”, una simulación teórica consistente en reasignar el 2,5% del valor total de los sueldos netos del grupo que participaba en el proyecto piloto para destinarlos a bonificaciones basadas en el mérito en el marco de las estadísticas de 2005 relativas al PACE. Esta simulación teórica tenía el objetivo de determinar en qué medida cada una de las dependencias participantes podría haber operado en un entorno de remuneración con arreglo al desempeño en 2005. Las condiciones de la “prueba de la prueba” fueron las siguientes: a) el desempeño profesional satisfactorio recibió una bonificación por mérito equivalente a los incrementos periódicos de sueldo dentro de la categoría; b) los miembros del personal cuyo desempeño profesional era excelente recibieron bonificaciones por mérito de entre el 4% y el 7%; y c) los miembros del personal cuya actuación profesional no era satisfactoria no recibieron aumentos de sueldo. La CAPI propugna que las bonificaciones por mérito que se asignen durante el proyecto piloto no afecten al presupuesto.
21. El PMA acoge con satisfacción la oportunidad de participar en el proyecto piloto de la CAPI ya que ello brinda una oportunidad para ayudar a definir la dirección que en el futuro seguirán las Naciones Unidas en esta esfera. Este proyecto también hace más necesario que el PMA elabore un sistema viable de gestión de la actuación profesional.

D. Orientación de los servicios a las necesidades del usuario

22. La ADH ofrece apoyo administrativo al personal sobre el terreno de modo que éste pueda centrar su atención y su energía en atender las necesidades de los beneficiarios. Este aspecto operacional de la ADH abarca un gran número de procesos. Reformulando estos procesos administrativos y cambiando la forma en que se reciben las solicitudes, la ADH podrá asignar más tiempo a sus funciones estratégicas y de asesoramiento.
23. Actualmente, las actividades relacionadas con los recursos humanos se basan en la tecnología electrónica, de modo que la capacidad de las aplicaciones de programación que se utilicen determinará la amplitud, calidad y eficacia en función de los costos de los servicios de recursos humanos en la actualidad y en el futuro.
24. La adopción de productos nuevos y mejorados (de la empresa informática SAP) mejorará la eficiencia y adaptabilidad de los procesos del PMA relativos a la nómina. En este ámbito se necesita flexibilidad para incluir a más empleados del PMA en un mismo sistema institucional, y para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas sobre todos los costos relacionados con el personal. La posibilidad de que tanto los empleados como los directivos accedan directamente al sistema debería llevar a una mayor eficiencia y transparencia.
25. La tecnología mejorada y el mayor alcance del sistema también permitirá que aumenten considerablemente las opciones del PMA para encontrar soluciones alternativas a los problemas relacionados con los servicios. A fin de ahorrar costos, la ADH, junto con otras direcciones del Departamento de Administración, está estudiando la posibilidad de externalizar y subcontratar algunos de los procesos del PMA.
26. El modelo operativo se decidirá según las opciones de que se disponga y las posibilidades de ahorrar. El hecho de que determinados procesos puedan realizarse dentro o fuera del propio PMA depende del sistema de programación utilizado. Todo lo que se pueda hacer correcta y fácilmente mediante el sistema, el PMA o su proveedor pueden hacerlo con un costo razonable y con niveles de servicio previsibles. El Sistema Mundial y Red de Información del PMA (WINGS) II permite aplicar soluciones de servicios alternativas y reasignar los fondos ahorrados a funciones de recursos humanos con valor añadido.



⇒ *Prestación de servicios mejorados al personal nacional*

27. Debido a su doble origen, el 17% de la plantilla del PMA (personal internacional de categoría profesional y de servicios generales en la sede y en las oficinas de enlace) se administra con arreglo al reglamento de la FAO y el PMA, mientras que el 83% restante (el personal nacional de las oficinas en los países) se administra con arreglo al reglamento de las Naciones Unidas y el PNUD. Más del 50% de estas personas tienen contratos que les otorgan la categoría jurídica de “contratistas independientes” en lugar de la de “miembros del personal de las Naciones Unidas”. Esto ha llevado a desigualdades en materia de prestaciones de seguridad social y a diferencias por lo que se refiere a la nómina y los sistemas de información, la cobertura del seguro médico y la representación del personal.
28. Para resolver esta situación, el Director Ejecutivo puso en marcha en 2003 el Proyecto relativo al personal nacional con los objetivos de: i) ofrecer mejores contratos para quienes posean contratos de servicios por períodos prolongados; ii) hacer que todo el personal se rija según las reglas y el reglamento de la FAO y el PMA y que haya un solo manual de recursos humanos aplicable a todo el personal; y iii) administrar la nómina de todo el personal que trabaja para el PMA. El logro de estos objetivos en los plazos previstos se ha visto afectado por el hecho de que todavía no se ha completado el proceso de reforma de las Naciones Unidas.
29. El PMA constituye un ejemplo por lo que se refiere a las prestaciones sociales que ofrece a su personal nacional. Los empleados con contratos de plazo fijo entran en el plan de seguro médico del PNUD, pero anteriormente no se ofrecía seguro médico al personal contratado en el marco de acuerdos de servicios especiales y a algunas de las personas con contratos de servicios. En febrero de 2004 el PMA negoció el suministro de cobertura de seguro médico a todo el personal contratado a nivel local mediante acuerdos de servicios especiales y contratos de servicios, y posteriormente amplió esta cobertura a los familiares a cargo. Esta cobertura se renegotió de modo que abarcara el reembolso del tratamiento con antirretrovirales y de los gastos relacionados con las defunciones debidas al SIDA.
30. Tras las actividades de examen de la dotación de personal que se llevaron a cabo a finales de 2005 y durante el primer semestre de 2006, 1.030 personas empleadas con arreglo a acuerdos de servicios especiales o contratos de servicios por períodos prolongados que tenían por lo menos cinco años de servicio ininterrumpido recibieron contratos de plazo fijo. Los efectos positivos de este modo de proceder han sido la racionalización de las estructuras de dotación de personal y la subcontratación de funciones como las de vigilancia, limpieza y mensajería. En general, la mayor parte de las actividades relacionadas con el examen de la contratación se habían finalizado en junio de 2006. El análisis de la información inicial indica que sólo el 23% de los miembros del personal con nombramientos de plazo fijo eran mujeres. Estas cifras se consideran preocupantes, ya que el personal nacional constituye el grupo de personas a partir del cual se contrata al personal de categoría internacional (el 19% de los miembros del personal internacional actual de categoría profesional iniciaron su carrera como personal nacional en las oficinas de los países) y la representación de hombres y mujeres no se ajusta a la norma establecida. Los datos se están analizando para determinar las condiciones que han causado esta distribución porcentual e identificar los problemas que hay que resolver en una recomendación sobre el marco estratégico.

E. Situación en materia de dotación de personal y contratación

⇒ *Equilibrio de género*

31. Un informe de la CAPI sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas indica que en muchas organizaciones del sistema ha aumentado la proporción de mujeres en cada categoría. La proporción de mujeres en todas las categorías del régimen común de las Naciones Unidas era del 37% en diciembre de 2004; actualmente en el PMA esa proporción es del 40%.
32. En las categorías inferiores (P1 y P2) el porcentaje de mujeres es elevado (del 73% y del 51% respectivamente). En todos los programas especiales para atraer a profesionales jóvenes hay una proporción elevada de mujeres: el 67,1% entre los pasantes; el 70% en el caso de los recién graduados; y el 71% de los oficiales profesionales subalternos.
33. No obstante, la tendencia en los puestos directivos importantes (D1 y superiores) muestra un progreso mucho más lento. El porcentaje de mujeres en puestos de esa categoría en todo el sistema de las Naciones Unidas sólo había pasado del 22,1% en 2002 al 23% al 31 de diciembre de 2004. Actualmente en el PMA las mujeres sólo ocupan el 19,3% de los puestos de categoría D1 o de Subsecretario General, el 14% de los de director regional y el 18% de los de director en el país.
34. Entre los factores comunes que perpetúan el desequilibrio de género figuran el entorno laboral —el porcentaje de situaciones de emergencia y entornos poco seguros está aumentando (al 30 de junio de 2006 el 51% de los lugares de destino del PMA estaban clasificados como D y E)¹—, y las obligaciones familiares, ya que los padres que trabajan, y especialmente las madres, suelen considerar que deben elegir entre sus hijos y sus trabajos. Esos factores dificultan la contratación y la retención de personal.
35. Entre 1998 y 2002 las mujeres constituían el 47,4% de todo el personal de nueva contratación en el PMA. En 2003 y 2004 esta cifra se redujo hasta el 40,4% y siguió reduciéndose durante la primera mitad de 2006 hasta llegar al 31,8%. Por lo que se refiere a la separación del servicio, en diciembre de 2004 las mujeres constituían el 33,4% del personal que abandonaba el servicio en todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2003 y 2004 la cifra correspondiente del PMA era del 38%. En 2005 fue del 40% y durante la primera mitad de 2006 fue del 47,4%.
36. El PMA se encuentra entre los organismos de las Naciones Unidas que han aplicado el mayor conjunto de políticas y medidas a favor del equilibrio de género en cinco esferas fundamentales: contratación, ascensos, retención (mediante políticas de armonización de la vida laboral y la privada), concienciación sobre las cuestiones de género y supervisión y responsabilización.
37. En el sistema de las Naciones Unidas, el 42,5% de los funcionarios que obtuvieron ascensos en 2003 y 2004 fueron mujeres y en el PMA lo fueron el 37,8%. Esta cifra aumentó hasta el 45,1% en 2005 y en la primera mitad de 2006 ha sido del 43%.
38. En el PMA se procura situar a mujeres en puestos que les proporcionen la experiencia necesaria para asumir responsabilidades de mayor nivel. Por ejemplo, mientras que el número de mujeres en puestos de director regional adjunto ha sido muy desigual durante los últimos años, actualmente el 40% de los funcionarios de esa categoría son mujeres. El

¹ Se han utilizado en la clasificación todos los lugares de destino en que el PMA tiene personal internacional de categoría profesional.



porcentaje de mujeres en puestos de director adjunto en los países ha aumentado del 12% o el 13% en el período comprendido entre 2000 y 2003 al 28% a mediados de 2006.

39. Las políticas de armonización de la vida laboral y la privada ilustran los empeños del PMA por ofrecer un entorno laboral propicio para que los miembros del personal puedan lograr un equilibrio entre las exigencias contrapuestas de sus vidas profesional y privada y puedan alcanzar al mismo tiempo su pleno potencial profesional. En 2005, la ADH dio a conocer una política de reasignación, rotación y movilidad del personal internacional de categoría profesional y del personal de categoría superior, en la que se reconoce la necesidad de tener en cuenta la situación personal y familiar cuando se deciden o recomiendan cambios de destino de los funcionarios. La política de contratación de los cónyuges, revisada en 2006, tiene en cuenta que hay familias en las que dos miembros tienen una carrera profesional y alienta la contratación de cónyuges bien cualificados, con lo que mejora la capacidad del Programa para atraer, contratar y retener a los profesionales mejor cualificados, tanto si son hombres como mujeres.
40. Otras políticas de armonización de la vida laboral y la privada incluyen medidas de flexibilidad laboral, como el empleo a tiempo parcial y las disposiciones para el trabajo a distancia, la posibilidad de tomar licencias por razones familiares, que permiten a los miembros del personal atender situaciones de emergencia u obligaciones relacionadas con la familia; un régimen de operaciones especiales que ayuda al personal a atender los costos relacionados con las separaciones familiares y la duplicación de domicilios; y mecanismos de licencias sin sueldo para que el personal pueda atender o resolver cuestiones personales. El 30 de junio de 2006 había 35 funcionarios con licencia sin sueldo, de los cuales 25 eran mujeres (el 71,4%). 19 miembros del personal estaban prestados o adscritos a otros organismos de las Naciones Unidas.
41. Entre las políticas y disposiciones específicas relacionadas con el género figura una política de lactancia que concede tiempo libre para que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos o extraer la leche; disposiciones de licencias de paternidad para los funcionarios varones, la concesión de licencia de maternidad a las funcionarias con contratos de plazo fijo o nombramientos continuos o de duración indefinida; y directrices para la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de poder.
42. El PMA ha constituido recientemente un grupo de mujeres líder para llamar la atención del personal sobre la cuestión de mejorar el equilibrio de género, particularmente a nivel de la dirección superior. En esta cuestión es crucial establecer una red informal y crear un sistema de tutoría. En total se estima que un 60% de las mujeres en puestos de categoría superior que procuran alcanzar niveles institucionales superiores no tienen quien las guíe. El objetivo del PMA es eliminar algunas de las barreras a que se enfrentan las mujeres. El programa de tutoría ofrece a las mujeres asesoramiento profesional, hace que tengan un perfil más destacado y las ayuda a establecer una red de colegas más amplia.

⇒ *Objetivo relativo a la diversidad geográfica*

43. En el sistema de las Naciones Unidas se han establecido objetivos de contratación con arreglo a los cuales el 40% del personal debe proceder de países en vías de desarrollo económico. En los últimos años el PMA siempre ha cumplido este objetivo. Al 30 de junio de 2006, el 41% del personal internacional de categoría profesional del PMA procedía de países en vías de desarrollo económico.
44. No obstante, se observa un progreso más lento en la tendencia que se registra en los puestos directivos de nivel superior. El 30 de junio de 2006 los ciudadanos de países en vías de desarrollo económico solamente ocupaban el 27% de los puestos de categoría D1 o



de Subsecretario General y el 28% de los de director en el país, mientras que les correspondía el 71% de los puestos de director regional.

45. La selección de candidatos externos corresponde a los directivos encargados de la contratación, y se han establecido instrumentos y políticas para seleccionar candidatos que reúnan las condiciones demográficas y posean los conocimientos especializados deseados. Durante el año próximo se seguirá colaborando con el personal directivo para mejorar la planificación de la sucesión y la gestión de la carrera. Ya se han creado instrumentos en línea para evaluar las competencias antes de la contratación a fin de que haya más garantías por lo que se refiere a la calidad de los candidatos externos.
46. Para seguir ayudando al personal directivo en lo relativo a su responsabilización individual, la ADH está elaborando unas “fichas informativas instantáneas para directivos” que les ofrecerán información estadística sobre su desempeño en relación con ciertos indicadores institucionales fundamentales. El PMA está estudiando la posibilidad de establecer objetivos de contratación más específicos en los despachos regionales, las oficinas en los países y las direcciones de la Sede, una cuestión que puede tratarse durante las evaluaciones de la ejecución y las auditorías ordinarias. También investigará la posibilidad de introducir recompensas e incentivos para quienes cumplan sistemáticamente los objetivos fijados.

CUADROS

Tendencia del recuento del personal por representación de género.

Tendencia del recuento del personal por representación geográfica.

Porcentaje de puntos de ponderación por Lista de Estados Miembros al término del año respectivo.

Tendencia del recuento del personal por representación de género para los directores regionales (DR), directores regionales adjuntos (DRA), directores de las oficinas en los países (DOP) y directores adjuntos de las oficinas en los países (DAOP).

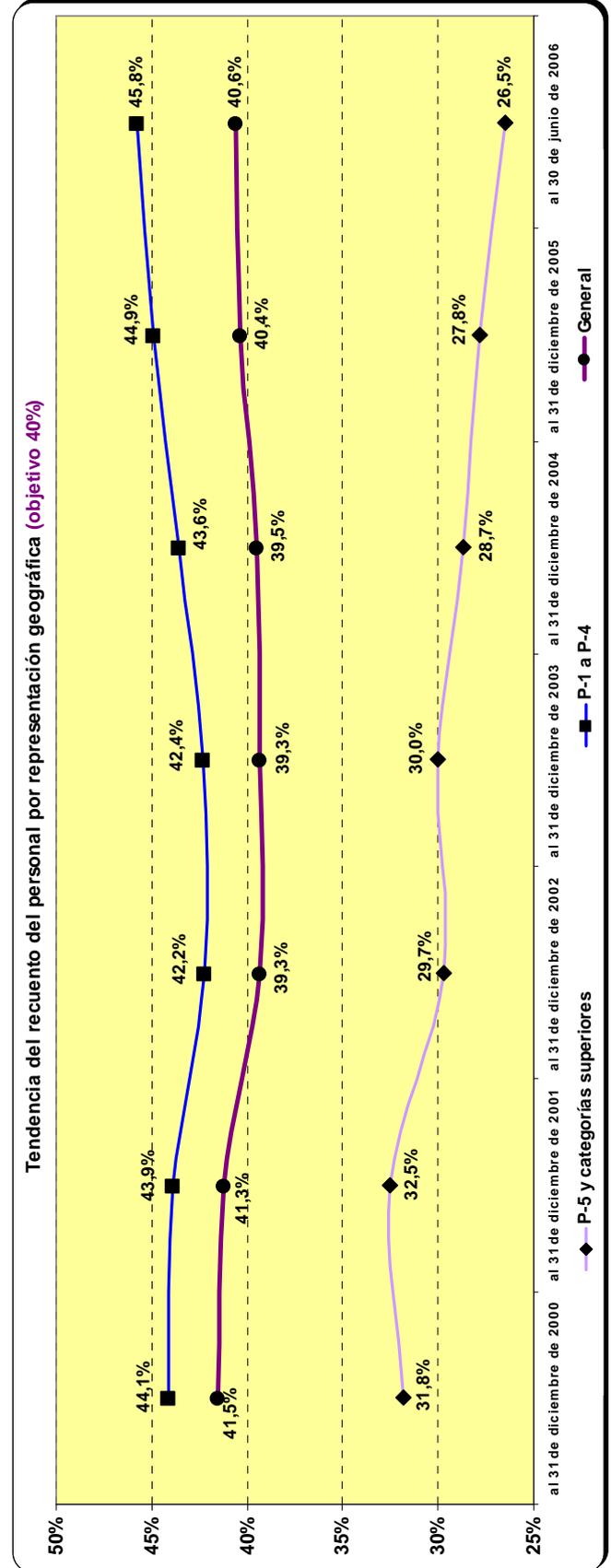
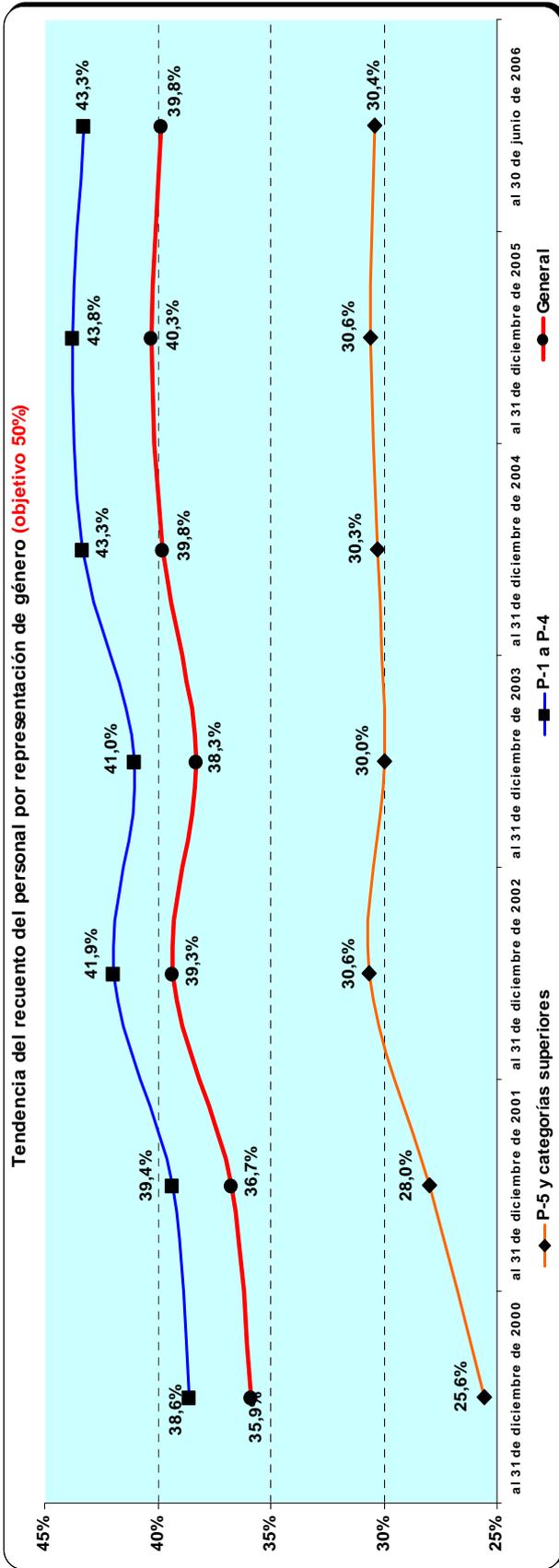
Tendencia del recuento del personal por representación geográfica para los DR, DRA, DOP y DAOP.

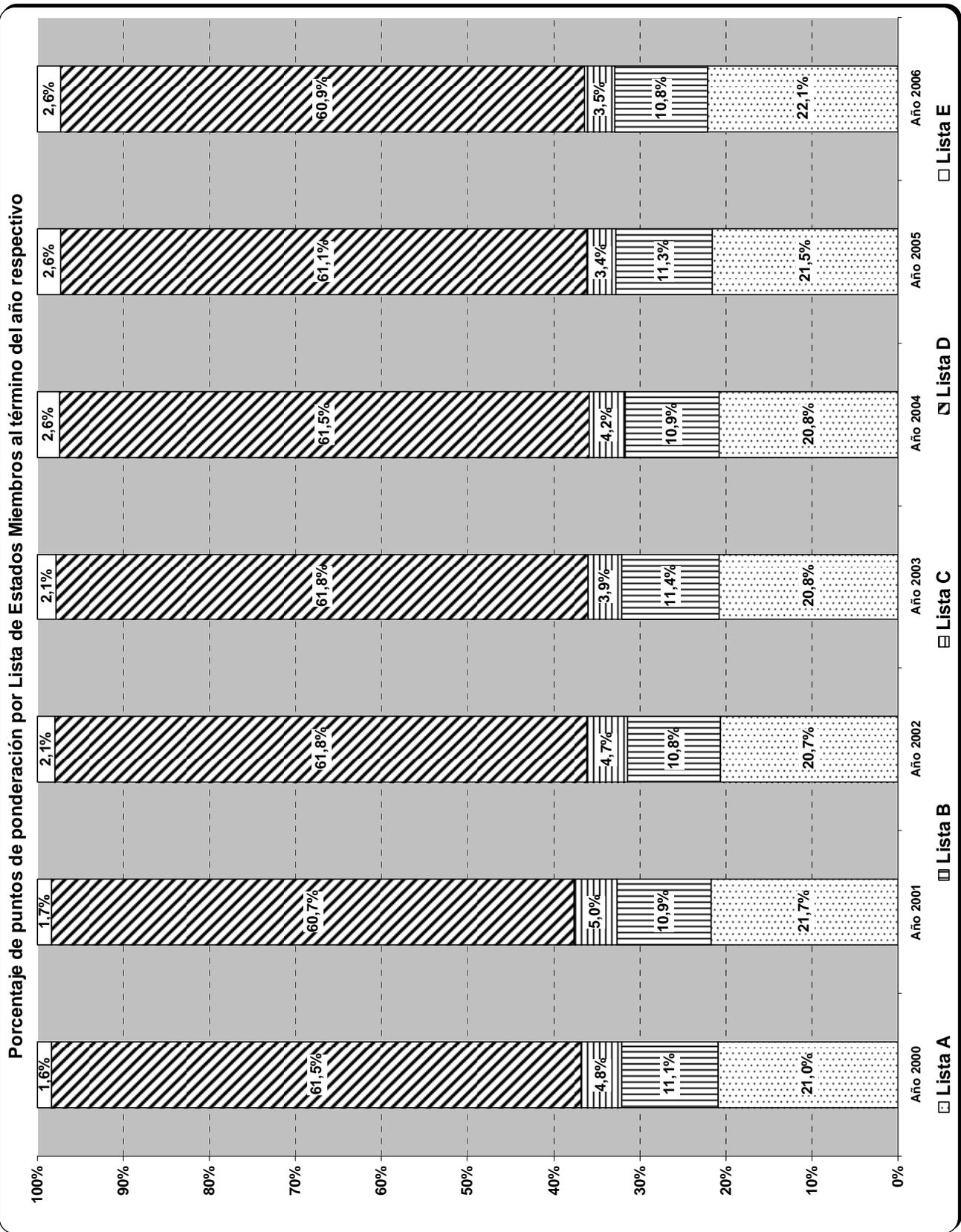
Cantidad de ascensos entre 2000 y 2006.

Porcentaje de ascensos entre el personal internacional de categoría profesional por grado.

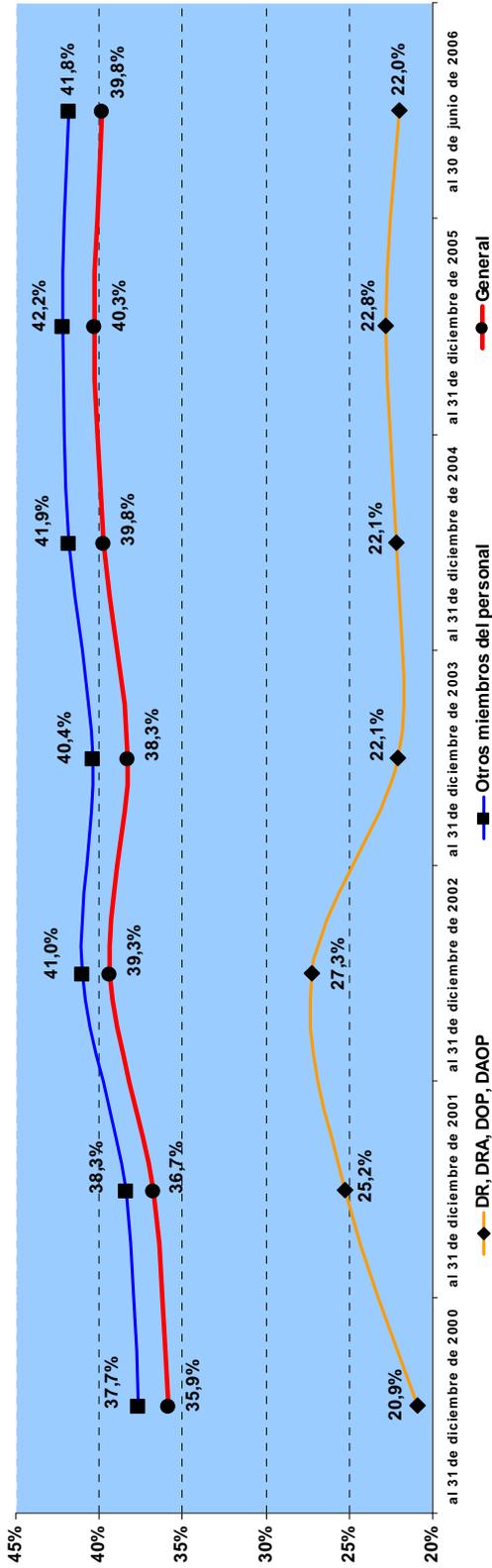
Porcentaje de ascensos por representación de género.

Porcentaje de ascensos por representación geográfica.

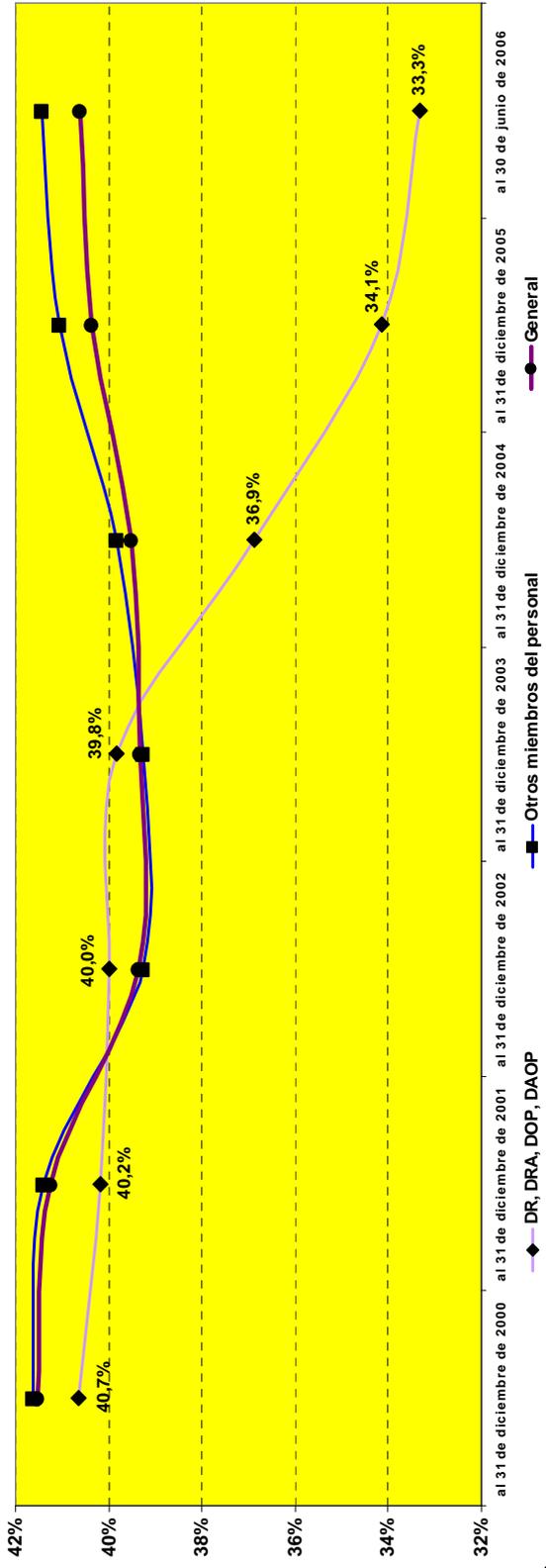




Tendencia del recuento del personal por representación de género para los directores regionales (DR), directores regionales adjuntos (DRA), directores de las oficinas en los países (DOP) y directores adjuntos de las oficinas en los países (DAOP)(obj. 50%)

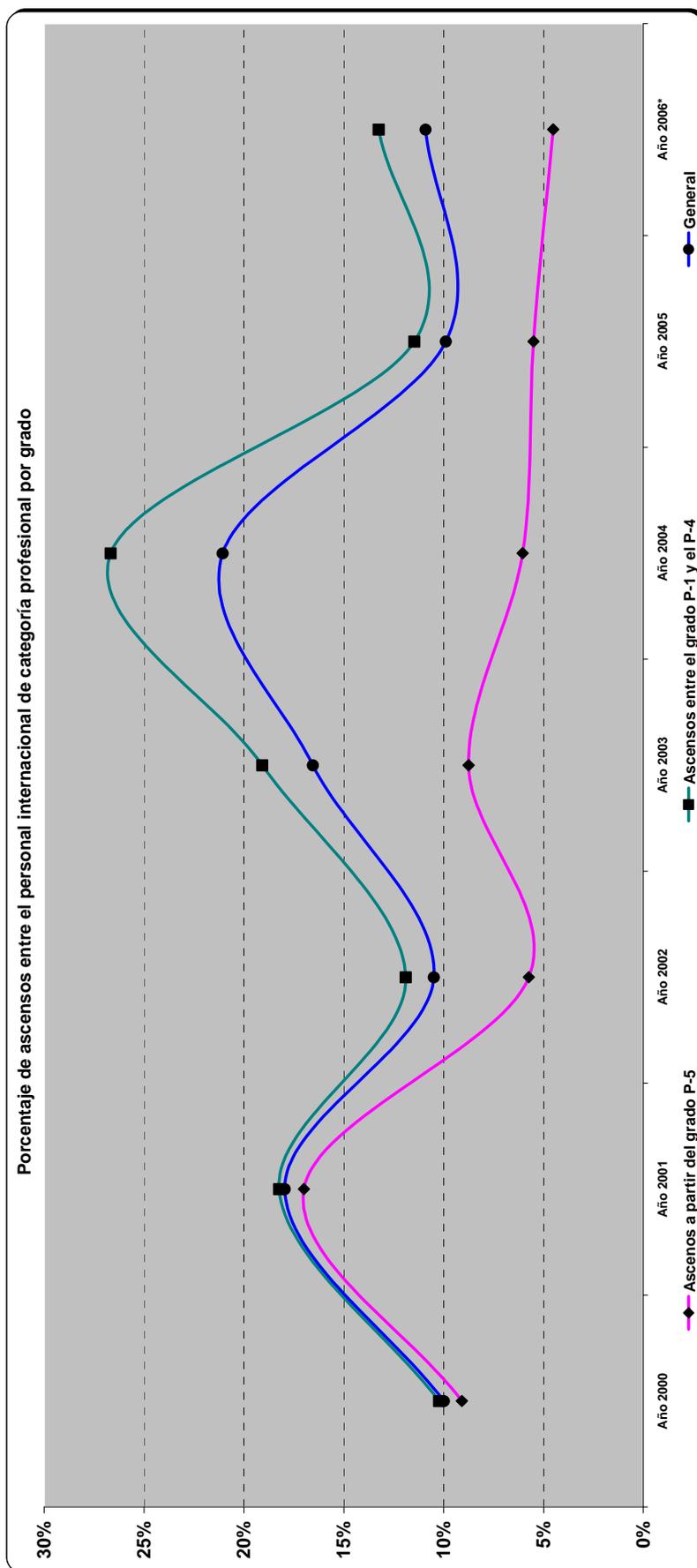


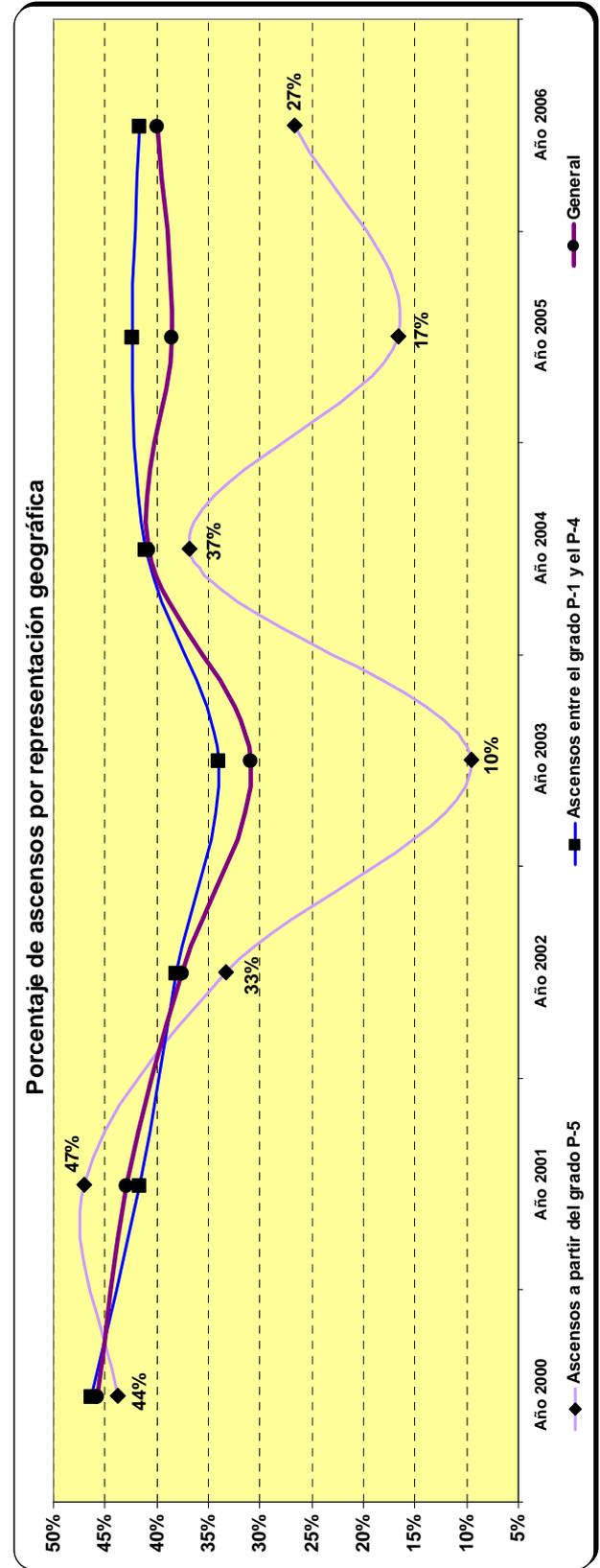
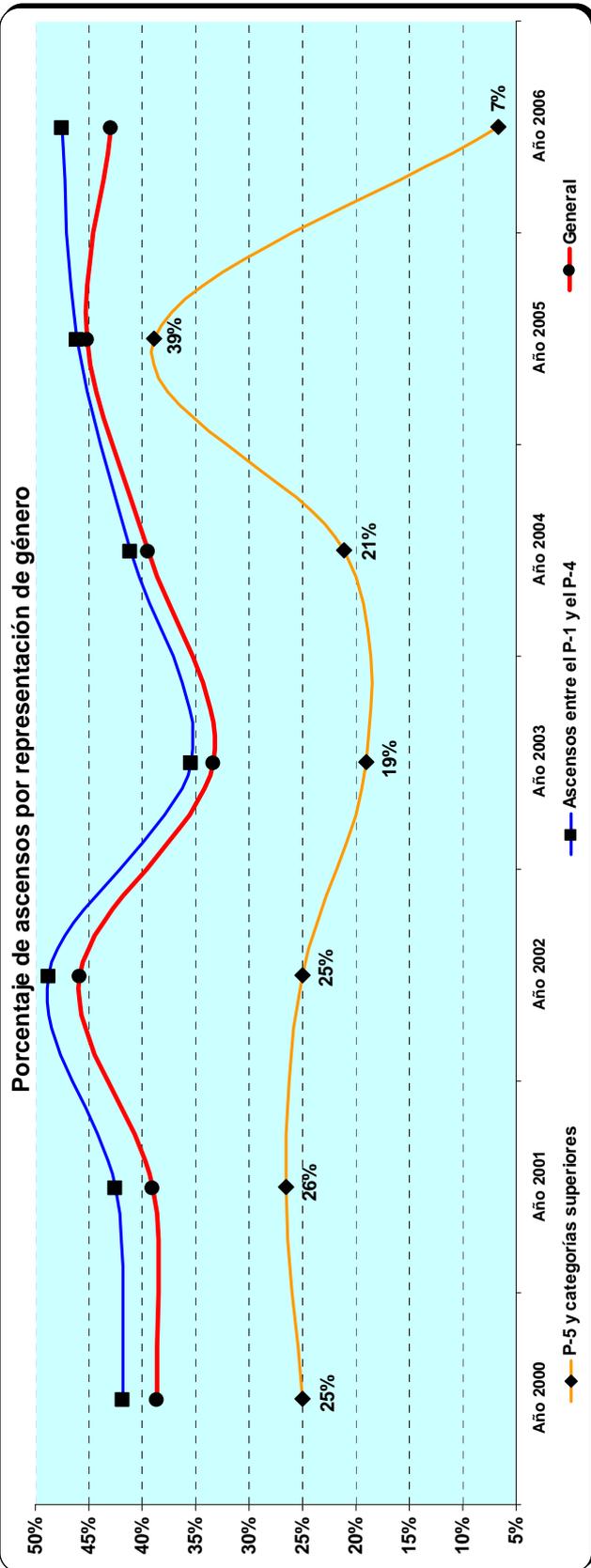
Tendencia del recuento del personal por representación geográfica para los DR, DRA, DOP y DAOP (objetivo 40%)



Cantidad de ascensos entre 2000 y 2006																					
	Año 2000			Año 2001			Año 2002			Año 2003			Año 2004			Año 2005			Año 2006*		
	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2000	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2001	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2002	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2000	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2004	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2005	% de ascensos	Cantidad de ascensos	Recuento al 31 de dic. de 2006	% de ascensos
Ascensos a partir del grado P-5	16	176	9%	34	200	17%	12	209	6%	21	240	9%	19	314	6%	18	327	6%	15	332	5%
Ascensos entre el grado P-1 y	67	655	10%	120	658	18%	84	706	12%	141	739	19%	224	840	27%	104	907	11%	120	906	13%
General	83	831	10%	154	858	18%	96	915	10%	162	979	17%	243	1 154	21%	122	1 234	10%	135	1 238	11%

Nota(*): Ascensos tramitados por medio de WINGS hasta la nómina de agosto (ascensos efectivos entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2006)





LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS EN EL DOCUMENTO

ADH	Dirección de Recursos Humanos
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ONG	Organización no gubernamental
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PACE	Sistema de evaluación de la actuación profesional y de mejora de las competencias
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
WINGS	Sistema Mundial y Red de Información del PMA