

ANEXO VII

Notas conceptuales sobre las iniciativas institucionales de importancia fundamental propuestas para 2022

1. En 2015, la Junta Ejecutiva aprobó la utilización de la Cuenta de igualación del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (presupuesto AAP) para financiar las iniciativas institucionales de importancia fundamental. Hasta ese año, esta cuenta se empleaba como fuente de financiación de actividades similares, pero faltaba un marco en el que se definieran los parámetros de utilización de la misma. Desde entonces, el PMA ha utilizado las iniciativas aprobadas por la Junta para fortalecer sus sistemas y su fuerza de trabajo y, de ese modo, mejorar los servicios que presta a las personas aquejadas de inseguridad alimentaria.
2. En el presente anexo se facilita información detallada sobre las iniciativas institucionales de importancia fundamental propuestas para 2022. Entre la información facilitada se incluyen los resultados alcanzados hasta la fecha (cuando proceda) y los resultados y actividades previstos en 2022. Además, se explican los planes de ejecución y se señalan los indicadores clave de las realizaciones¹.

Iniciativa plurianual sobre la estrategia de creación de asociaciones y movilización de fondos en el ámbito del sector privado (17,1 millones de dólares en el tercer año)

A. Sinopsis

Nombre del proyecto:	Estrategia relativa al sector privado
Presupuesto propuesto en 2022:	17,1 millones de dólares (último tramo de 52,3 millones de dólares de financiación asignados a lo largo de tres años)
Duración del proyecto:	Plurianual (2020-2022)
Dependencia(s) del PMA participante(s):	Dirección de Asociaciones Privadas y Movilización de Fondos (PPF)
Prioridades institucionales que deberán atenderse:	Financiación y creación de asociaciones para alcanzar el objetivo del Hambre Cero
Facilitadores institucionales:	Asociaciones

B. Resumen del proyecto

3. El PMA tiene previsto seguir aumentando considerablemente la financiación proveniente del sector privado (principalmente de particulares) a fin de disponer de los medios necesarios para salvar más vidas y cambiar la vida de un mayor número de personas. El programa de movilización de fondos aportados por particulares es una fuente importante y creciente de fondos que suelen proporcionarse con flexibilidad y pueden utilizarse para satisfacer las necesidades más acuciantes del PMA.

¹ WFP/EB.A/2021/6-F/1.

4. Esta iniciativa institucional de importancia fundamental es necesaria para lograr que siga creciendo el programa de movilización de fondos por particulares, especialmente mediante inversiones en los medios de comunicación para atraer a nuevos donantes y conservar a los existentes. Con arreglo a las condiciones aplicables a las iniciativas institucionales de importancia fundamental, la financiación procedente de esta fuente solo se ha utilizado para sufragar costos no recurrentes, tales como la contratación, con carácter excepcional, de publicidad en medios digitales o un gasto técnico no recurrente por mejoras tecnológicas para el establecimiento de plataformas digitales de movilización de fondos.
5. Para apoyar los esfuerzos del PMA por alcanzar el objetivo del Hambre Cero, esta iniciativa contribuye a la aplicación del Plan Estratégico del PMA para 2017-2021 y, más en concreto, al logro de sus resultados estratégicos 7 y 8 en los que se aborda la necesidad de diversificar las fuentes de recursos y las asociaciones con objeto de compartir conocimientos, competencias especializadas y tecnología.
6. Además, esta iniciativa institucional está plenamente integrada en la prioridad institucional 2, relativa a la financiación y las asociaciones para alcanzar el objetivo del Hambre Cero.

C. Resumen del presupuesto

CUADRO A.VII.1: ESTRATEGIA DE CREACIÓN DE ASOCIACIONES Y MOVILIZACIÓN DE FONDOS EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PRIVADO - DESEMBOLSOS TRIMESTRALES ESTIMADOS Y PRESUPUESTO POR OBJETO DE GASTO, 2022				
Plazo	Millones de dólares EE.UU.		Número de puestos de personal (equivalentes a tiempo completo)	0,0
Primer trimestre	2,5			
Segundo trimestre	7,5		Tipo de costo	Millones de dólares EE.UU.
Tercer trimestre	3,0		Costos de personal	0,0
Cuarto trimestre	4,1		Costos no relacionados con el personal	17,1
Presupuesto total propuesto	17,1		Costo total	17,1

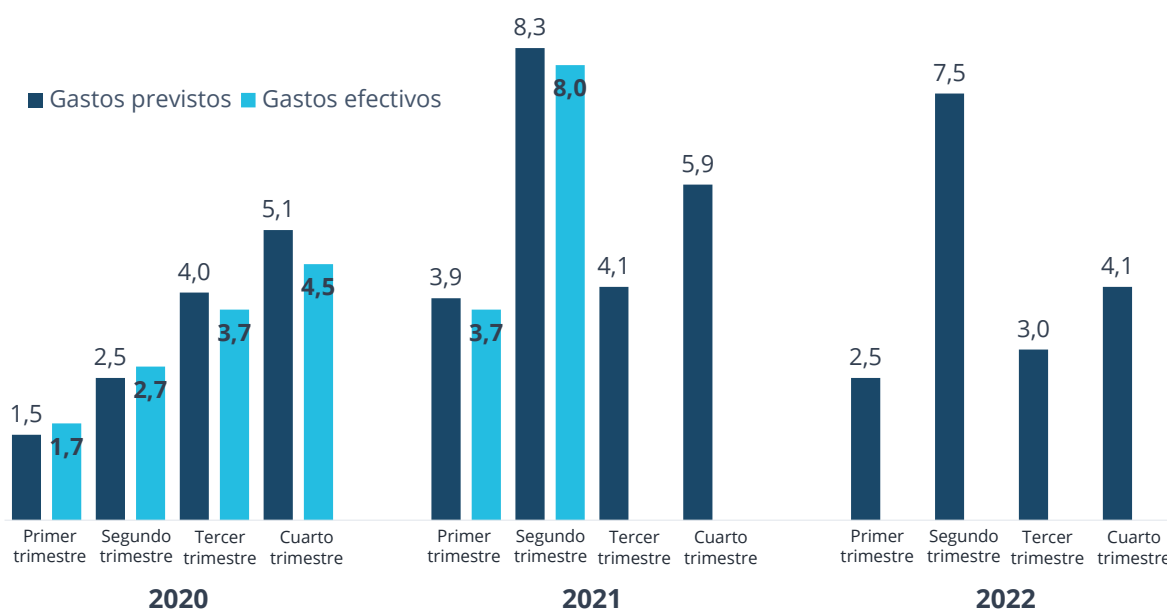
D. Plan de ejecución

7. La iniciativa institucional de importancia fundamental se centra por entero en el pilar 2 de la estrategia relativa al sector privado, a saber, los ingresos. La distribución trimestral de la financiación es provisional y probablemente se actualice a finales de 2021.
8. La iniciativa se utiliza para los gastos relacionados con los medios de comunicación y los costos conexos (servicios de consultoría externos) del programa de movilización de fondos de particulares que dirigen los equipos encargados de la movilización de fondos en el sitio web wfp.org y la aplicación ShareTheMeal (STM) y las organizaciones de movilización de fondos externas en los Estados Unidos de América (Amigos del PMA en los Estados Unidos de América) y en el Japón (Asociación Japonesa para el PMA). No se financia ningún puesto de plantilla del PMA con cargo a esta iniciativa.
9. Al comienzo de cada año, los equipos que dirigen el programa de movilización de fondos de particulares acuerdan la forma en que se asignará la inversión que se realizará por conducto de la iniciativa institucional de importancia fundamental. En 2020 y 2021, cerca del 80 % de

la inversión se asignó a los equipos encargados de ShareTheMeal y de la movilización de fondos en wfp.org, y el 20 % a los Amigos del PMA en los Estados Unidos de América y la Asociación Japonesa para el PMA. El proceso de asignación de la inversión correspondiente a 2022 se iniciará a finales de 2021.

10. La cuantía de los fondos asignados a las organizaciones externas dedicadas a la movilización de fondos se fija para todo el año, si bien la distribución interna de esa financiación por equipo y trimestre es flexible y se ajusta durante el año con el fin de lograr los mejores resultados o el máximo rendimiento posible del gasto publicitario, basándose en un examen trimestral del desempeño de cada equipo.
11. Actualmente, una parte considerable de la inversión en los medios de comunicación realizada por los equipos de movilización de fondos del sitio wfp.org y de la aplicación ShareTheMeal se destina a publicidad en Facebook, Google, YouTube, Apple y Android, además de a inversiones de menor cuantía en otras plataformas y medios de comunicación. A causa de la flexibilidad necesaria para estas inversiones, las asignaciones exactas se deciden cuando y según proceda.
12. En los Estados Unidos de América se efectuaron inversiones importantes y fructíferas en el programa digital gestionado por los Amigos del PMA en los Estados Unidos de América. En el Japón, actualmente se está primando la inversión en el programa presencial de movilización de fondos.
13. Además de la financiación procedente de la iniciativa institucional de importancia fundamental, y con arreglo al plan de financiación presentado en la estrategia relativa al sector privado aprobada, en 2022 también se destinará a las inversiones en los medios de comunicación parte de un anticipo con cargo al MPI e ingresos retenidos de los donativos de particulares en 2021. Durante 2022, el PMA tiene previsto destinar a las inversiones en los medios de comunicación y a otras inversiones conexas unos 4,9 millones de dólares del anticipo y unos 14 millones de dólares de los ingresos retenidos.
14. En la figura A.VII. 1 se resumen las asignaciones trimestrales de la inversión efectuada conforme a la modalidad de iniciativa institucional de importancia fundamental desde el inicio de esta en 2020. La distribución de los gastos a lo largo de los trimestres de 2020 a 2022 se basa en los gastos efectivos indicados con respecto a los gastos previstos.

Figura A.VII.1: Distribución de los gastos previstos y efectivos de la iniciativa institucional de importancia fundamental sobre la estrategia de creación de asociaciones y movilización de fondos en el ámbito del sector privado, 2020-2022



E. Resultados logrados hasta la fecha

15. A finales de 2020, los equipos de ShareTheMeal y de la movilización de fondos en wfp.org habían gastado un total de 10,2 millones de dólares con cargo a los primeros tramos de pago de la iniciativa institucional de importancia fundamental, lo que generó ingresos directamente de ese gasto (ingresos en concepto de “captación mediante publicidad de pago”) por valor de 18,8 millones de dólares, de los que 17,8 millones fueron ingresos netos obtenidos el mismo año de la inversión. Si se compara con lo que suele ocurrir en el sector, en las inversiones de este tipo es infrecuente superar el umbral de rentabilidad durante el primer año y lo habitual es recuperar lo invertido a lo largo de un período de entre tres y cinco años tras realizar la inversión. Por consiguiente, el resultado obtenido demuestra la validez del enfoque general adoptado por el PMA. En total, los ingresos obtenidos de particulares aumentaron de 12 millones de dólares en 2019 a 35 millones de dólares en 2020.
16. Juntos, los equipos encargados de la movilización de fondos en wfp.org y de ShareTheMeal han superado sus objetivos al haber captado 431.000 nuevos donantes en 2020, de los que 56.638 son donantes regulares, como resultado directo del aumento del gasto aprobado para la estrategia de creación de asociaciones y movilización de fondos en el ámbito del sector privado. Ambos equipos prestan cada vez mayor atención a la fidelización de los donantes regulares por tratarse de un tipo de apoyo que resultará más valioso a largo plazo y proporcionará más ingresos sostenibles al PMA.
17. En el sitio web de la Junta pueden consultarse informes trimestrales detallados sobre los progresos realizados².

² Véase: https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000124739.

F. Resultados previstos en 2022

CUADRO A.VII.2: INDICADORES CLAVE DE LAS REALIZACIONES RELATIVOS A LA ESTRATEGIA DE CREACIÓN DE ASOCIACIONES Y MOVILIZACIÓN DE FONDOS EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PRIVADO, 2022	
Resultado previsto 1: Aumento de los ingresos totales procedentes de los donativos de particulares al PMA	
Indicador clave de las realizaciones	Meta para 2022
Total de fondos aportados por particulares	112 millones de dólares
Ingresos procedentes de la captación mediante publicidad de pago	82 millones de dólares
<i>Con este resultado previsto se miden los progresos realizados por conducto del programa, mediante la determinación de los ingresos totales procedentes de los donativos de particulares en apoyo de las operaciones del PMA, incluidos los ingresos obtenidos directamente de actividades de inversión.</i>	
Resultado previsto 2: Garantía de un alto rendimiento de las inversiones	
Indicador clave de las realizaciones	Meta para 2022
Rendimiento medio de la inversión publicitaria durante un período de 12 meses	1,7/1
<i>Con este resultado previsto se mide el rendimiento conseguido de la inversión publicitaria durante un período de 12 meses, expresado como la proporción entre los ingresos obtenidos de actividades de pago y el gasto en medios de comunicación. Su propósito es garantizar que el PMA reciba un beneficio suficientemente alto por los fondos invertidos.</i>	
Resultado previsto 3: Captación de donantes de alto valor añadido, incluidos donantes regulares	
Indicador clave de las realizaciones	Meta para 2022
Importe medio de los donativos: donativos periódicos y donativos únicos	Donativos únicos: 50 dólares Donativos periódicos mensuales: 16 dólares
Porcentaje de fidelización de los donantes durante el año: donativos periódicos y donativos únicos	Donativos únicos: 15 % Donativos periódicos: 70 %
Costo compuesto de captación de nuevos donantes: donativos periódicos y donativos únicos	46 dólares
<i>Con este resultado previsto se mide la eficacia de la inversión mediante la determinación del valor representado por los donantes que hacen aportaciones únicas y los donantes regulares a través de tres indicadores clave de las realizaciones. Es importante señalar que, aunque pueda variar alguno de los resultados previstos que lo componen, seguirá alcanzándose o incluso superándose el resultado previsto global; por ejemplo, un costo de captación elevado puede compensarse gracias a un mayor valor medio de los donativos o a unas tasas de fidelización de los donantes más elevadas.</i>	

Iniciativa plurianual sobre la inversión en el personal del PMA (25,3 millones de dólares en el primer año)

A. Sinopsis

Nombre del proyecto:	Inversión en el personal del PMA
Presupuesto propuesto para 2022:	25,3 millones de dólares
Duración del proyecto:	Plurianual (2022-2024)
Dependencia(s) del PMA participante(s):	Departamento de Cultura Organizacional, todos los despachos regionales y las oficinas en los países y las direcciones participantes
Prioridades institucionales que deberán atenderse:	Gestión del personal
Facilitadores institucionales:	Personal del PMA

B. Resumen del proyecto

18. La iniciativa institucional propuesta abarca *el primer año de la inversión en el personal del PMA (25,3 millones de dólares)* y tiene por objetivo hacer que el PMA avance más y más rápido hacia el logro de la excelencia en la gestión del personal, lo que le permitirá estar en condiciones de seguir salvando vidas y cambiando la vida de las personas aquejadas de inseguridad alimentaria. La inversión comprende actividades de carácter extraordinario con una duración de tres años y redundará en beneficio de los esfuerzos del PMA por crear la fuerza de trabajo necesaria para cumplir su mandato, apoyar la salud y el bienestar de sus empleados y fomentar la creación de lugares de trabajo mejorados, respetuosos e inclusivos. Al fortalecer la capacidad institucional, la iniciativa propicia una mejor coordinación de la ejecución de las iniciativas clave en 2022, en plena consonancia con la prioridad institucional 6, el catalizador 7.2 del Plan Estratégico y el efecto en materia de gestión relativo a la gestión del personal del Marco de resultados institucionales.
19. Las operaciones del PMA revelan una falta de armonización en su estructura, fuerza de trabajo, idioma y otras competencias que puede afectar a su eficiencia. Los entornos operativos en los que trabaja el PMA plantean importantes dificultades en relación con la seguridad, la salud, la protección y el bienestar, que se han visto agravadas por las recientes emergencias de salud pública. El PMA también defiende las normas éticas más estrictas, aplicando un enfoque de tolerancia cero respecto de las conductas abusivas, los actos de explotación y abuso sexuales, las represalias, y el fraude y la corrupción, e instaurando una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo.
20. Existen factores que han restringido la posibilidad de superar estas dificultades que afronta la fuerza de trabajo, como la falta de políticas, procesos, sistemas y competencias específicos necesarios para apoyar una gestión más dinámica del personal y unos procesos de contratación más ágiles, que atraigan a personas con la experiencia y las aptitudes adecuadas para conformar una reserva más diversa de talento. Esta capacidad organizativa es un requisito esencial para la obtención de los resultados concretos previstos.

C. Resumen del presupuesto

CUADRO VII.3: INICIATIVA INSTITUCIONAL DE IMPORTANCIA FUNDAMENTAL RELATIVA A LA INVERSIÓN EN EL PERSONAL DEL PMA – PRESUPUESTO (millones de dólares) Y NÚMERO DE EMPLEADOS EN EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO, POR RESULTADO PREVISTO						
Resultado previsto	Total		Sede		Despachos regionales y oficinas en los países	
	Presupuesto	ETC	Presupuesto	ETC	Presupuesto	ETC
Resultado previsto 1: gestión dinámica de las estructuras orgánicas y los puestos	7,1	54	4,5	29	2,7	25
Resultado previsto 2: adquisición y retención de talentos diversificados	4,0	29	2,4	14	1,6	15
Resultado previsto 3: desarrollo de las capacidades y competencias	8,7	49	3,4	9	5,3	41
Resultado previsto 4: creación de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos	1,0	9	0,9	7	0,1	2
Resultado previsto 5: seguridad, salud y bienestar de los empleados	4,4	23	0,4	2	4,1	21
Total	25,3	164	11,6	61	13,7	103

ETC = número de empleados de plantilla y que no forman parte de la plantilla (por ejemplo, los consultores) en equivalentes a tiempo completo.

D. Plan de ejecución (por resultado previsto)

21. En los siguientes párrafos se presenta un desglose detallado de los resultados previstos, incluidos un resumen de tales resultados, ejemplos de las actividades, los efectos previstos y los presupuestos que se establecerán en la Sede y en los despachos regionales y las oficinas en los países.
22. Dado que la iniciativa institucional de importancia fundamental es de naturaleza interfuncional y se centra en el fortalecimiento de las capacidades sobre el terreno, varios responsables de los presupuestos designados al efecto estarán a cargo de las iniciativas y actividades comprendidas en el marco de cada resultado previsto. Se hará un seguimiento de los índices de actividad y de gastos y se presentarán informes al respecto a mitad y a final del año. Las actividades adicionales propuestas para 2023 y 2024 se programarán en función de los progresos logrados.

Resultado previsto 1: Gestión dinámica de las estructuras orgánicas y los puestos

23. La consecución de este resultado previsto acelerará la ejecución de las iniciativas y actividades concebidas para garantizar que las estructuras orgánicas y la gestión de los puestos de personal sean aptas para su finalidad. Los productos aparecen consignados a continuación del efecto correspondiente en materia de gestión del personal en el Marco de resultados institucionales.

24. Para aplicar los procesos y marcos elaborados por la Dirección de Recursos Humanos, las otras direcciones, los despachos regionales y las oficinas en los países tendrán que fortalecer su capacidad para poner en práctica los nuevos procesos y optimizar su respectiva fuerza de trabajo, lo que significa que necesitarán más empleados con más competencias pertinentes.
25. A continuación se enumeran algunas de las actividades previstas en esta esfera clave:
- aumentar las orientaciones sobre gestión del personal facilitadas para el personal directivo de los despachos regionales y las oficinas en los países, y aplicar las prioridades, los componentes y los compromisos complementarios de la política del PMA en materia de personal, del marco de dotación de personal y de las iniciativas conexas;
 - realizar un examen acelerado de las estructuras orgánicas, los puestos y las modalidades de contratación con arreglo a las necesidades observadas, y
 - mejorar las intervenciones regionales de emergencia y el apoyo que se presta a las oficinas en los países en materia de preparación para emergencias.
26. Entre los efectos previstos cabe mencionar el desarrollo de las capacidades necesarias para una alineación oportuna entre las estructuras y los puestos y entre las necesidades operacionales y el uso de modalidades de contratación adecuadas, de conformidad con el marco de dotación de personal del PMA.
27. En el cuadro A.VII.4 se muestran las principales asignaciones presupuestarias con las que se apoyará el logro de este resultado previsto.

CUADRO A.VII.4: COSTOS DEL RESULTADO PREVISTO 1: GESTIÓN DINÁMICA DE LAS ESTRUCTURAS ORGÁNICAS Y LOS PUESTOS, 2022 (miles de dólares)			
	Sede	Despachos regionales y oficinas en los países	Total
Costos de personal	1 650	2 194	3 843
Costos no relacionados con el personal*	2 811	462	3 274
Total	4 461	2 656	7 117

* Incluidos los consultores, el personal de contratación nacional y el personal con contratos de asistencia temporal.

Resultado previsto 2: Adquisición y retención de talentos diversificados

28. La consecución de este resultado previsto acelerará la ejecución de las iniciativas y actividades concebidas para asegurar una adquisición más eficaz de talento. Los productos aparecen consignados a continuación del efecto correspondiente en materia de gestión del personal en el Marco de resultados institucionales.
29. A continuación se enumeran algunas de las actividades previstas en esta esfera clave:
- hacer un mayor uso de métodos de adquisición de talento apropiados, comprendidas herramientas de selección como las pruebas de aptitud, y dotar a los directivos de las competencias necesarias para que lleguen a ser promotores de la adquisición de talento;

- prestar apoyo a la función relativa a las asociaciones en todo el PMA, para lo cual se velará, entre otras cosas, por que a cada función se destine personal idóneo, y
 - facilitar el despliegue y la adquisición de talento, así como el desarrollo de las capacidades conexas, mediante la coordinación de las decisiones y medidas relacionadas con la dotación de personal y la mejora de los conocimientos institucionales del personal que ocupa puestos de responsabilidad a nivel mundial.
30. Entre los efectos previstos cabe mencionar una planificación y ejecución más eficientes y ágiles de las actividades de adquisición de talento con el fin de acelerar la contratación de talento diversificado.
31. En el cuadro A.VII.5 se muestran las principales asignaciones presupuestarias con las que se apoyará el logro de este resultado previsto.

CUADRO A.VII.5: COSTOS DEL RESULTADO PREVISTO 2 - ADQUISICIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO DIVERSIFICADO (miles de dólares)			
	Sede	Despachos regionales y oficinas en los países	Total
Costos de personal	1 834	1 200	3 033
Otros costos no relacionados con el personal*	609	363	972
Total	2 442	1 563	4 005

* Incluidos los consultores, el personal de contratación nacional y el personal con contratos de asistencia temporal.

Resultado previsto 3: Desarrollo de las capacidades y competencias

32. La finalidad de este resultado previsto es acelerar el desarrollo de las aptitudes y las capacidades de los empleados del PMA para cumplir determinadas normas institucionales y satisfacer las necesidades locales durante la primera fase del proceso de gestión del cambio.
33. A continuación se enumeran algunas de las actividades previstas en esta esfera clave:
- emprender iniciativas relacionadas con cuestiones institucionales transversales como, por ejemplo, la discapacidad y otras formas de inclusión, el liderazgo, la gestión y los conocimientos lingüísticos;
 - prestar asesoramiento personalizado, tutoría, apoyo técnico y capacitación a los empleados de las oficinas en los países, y
 - organizar sesiones de capacitación interfuncional específica para el personal directivo y otros empleados con objeto de mejorar las aptitudes y las capacidades del personal de las oficinas en los países en materia de gestión de recursos.
34. El efecto previsto es una mejor correspondencia entre las competencias que son necesarias y las que están disponibles.
35. En el cuadro A.VII.6 se muestran las principales asignaciones presupuestarias con las que se apoyará el logro de este resultado previsto.

CUADRO A.VII.6: COSTOS DEL RESULTADO PREVISTO 3 - DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS, 2022 (miles de dólares)			
	Sede	Despachos regionales y oficinas en los países	Total
Costos de personal	885	3 029	3 913
Otros costos no relacionados con el personal*	2 524	2 263	4 787
Total	3 409	5 292	8 701

* Incluidos los consultores, el personal de contratación nacional y el personal con contratos de asistencia temporal.

Resultado previsto 4: Creación de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos

36. La finalidad de este resultado previsto es acelerar el establecimiento por el PMA de una cultura organizacional propicia, especialmente sobre el terreno, mediante el fortalecimiento de las capacidades necesarias para integrar los valores fundamentales y apoyar a los altos cargos, el personal directivo, los supervisores y los empleados.
37. A continuación se enumeran algunas de las actividades previstas en esta esfera clave:
- crear y fomentar una cultura organizacional propicia mediante la implementación coherente de medidas derivadas de la Encuesta mundial del personal;
 - aplicar políticas y mejoras específicas, comprendidas aquellas identificadas a raíz de evaluaciones del grado de cumplimiento de los criterios fijados conforme a los valores fundamentales del PMA y los “compromisos mutuos” enunciados en la política del PMA en materia de personal, y
 - coordinar los esfuerzos interfuncionales, en consonancia con la hoja de ruta para la inclusión de la discapacidad aprobada para el diseño y la prestación de servicios accesibles, la optimización de la reunión de datos y la mejora de la diversidad y la inclusión en el PMA.
38. Entre los efectos previstos cabe mencionar un compromiso continuado de los empleados y un aumento de su confianza en las medidas adoptadas por el personal directivo para promover el desarrollo profesional, mejorar la conducta y el comportamiento éticos, garantizar la transparencia y lograr un mayor reconocimiento de los empleados y una mejora de la comunicación con estos.
39. En el cuadro A.VII.7 se muestran las principales asignaciones presupuestarias con las que se apoyará el logro de este resultado previsto.

CUADRO A.VII.7: COSTOS DEL RESULTADO PREVISTO 4 - CREACIÓN DE LUGARES DE TRABAJO RESPETUOSOS E INCLUSIVOS, 2022 (miles de dólares)			
	Sede	Despachos regionales y oficinas en los países	Total
Costos de personal	255	83	338
Otros costos no relacionados con el personal*	665	4	669
Total	921	87	1 007

* Incluidos los consultores, el personal de contratación nacional y el personal con contratos de asistencia temporal.

Resultado previsto 5: Seguridad, salud y bienestar de los empleados

40. El fortalecimiento de las capacidades acelerará y mejorará el cumplimiento del deber que incumbe al PMA de proteger a todos sus empleados.
41. A continuación se enumeran algunas de las actividades previstas en esta esfera clave:
- aplicar normas con objeto de garantizar el cumplimiento que incumbe al PMA de proteger a todos sus empleados;
 - formular y aplicar intervenciones destinadas a mejorar la gestión del personal, fomentar su resiliencia y abordar los problemas derivados del estrés y la ansiedad, y
 - realizar las correspondientes misiones de supervisión y promover la rendición de cuentas.
42. Entre los efectos previstos cabe mencionar la mejora de las competencias de los supervisores en materia de gestión del personal, un cumplimiento más estricto de la política de gestión de la seguridad del PMA y un compromiso más firme con ella, y una mejora de la gestión de los riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
43. En el cuadro A.VII.8 se muestran las principales asignaciones presupuestarias con las que se apoyará el logro de este resultado previsto.

CUADRO A.VII.8: COSTOS DEL RESULTADO PREVISTO 5 - SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS, 2022 (miles de dólares)			
	Sede	Despachos regionales y oficinas en los países	Total
Costos de personal	232	3 227	3 458
Costos no relacionados con el personal*	126	863	989
Total	358	4 089	4 447

* Incluidos los consultores, el personal de contratación nacional y el personal con contratos de asistencia temporal.

E. Resultados previstos en 2022

44. En el cuadro A.VII.9 se muestra la manera en que la iniciativa institucional de importancia fundamental es acorde con la planificación estratégica, la política y el Marco de gestión basada en los resultados, más amplios, y proporciona productos, resultados previstos y metas de los indicadores clave de las realizaciones siguiendo un orden de prelación.

CUADRO A.VII.9: INDICADORES CLAVE DE LAS REALIZACIONES DE LA INICIATIVA INSTITUCIONAL DE IMPORTANCIA FUNDAMENTAL EN RELACIÓN CON EL MARCO DE RESULTADOS INSTITUCIONALES PARA 2022-2025 Y LA PRIORIDAD INSTITUCIONAL NÚMERO 6			
Prioridad institucional	Efecto 7 relativo a la gestión del personal que figura en el Marco de resultados institucionales para 2022-2025	Resultados previstos de la iniciativa institucional de importancia fundamental en 2022	Medición de los resultados
Gestión del personal	Productos	Resultados previstos	Indicadores clave de las realizaciones
6A Gestión óptima del personal	Se garantiza una gestión ágil y flexible de las estructuras orgánicas y los puestos	<i>Gestión dinámica de las estructuras orgánicas y los puestos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de funciones y oficinas en los países con un plan de la fuerza de trabajo - Porcentaje de puestos ocupados - Porcentaje de la fuerza de trabajo empleada con contratos de breve duración
6A Gestión óptima del personal	Se asciende a la fuerza de trabajo con un desempeño adecuado o que mejora	<i>Desarrollo de las capacidades y competencias</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de oficinas en los países que informan de riesgos relacionados con la escasez o el desajuste de competencias
6C Lugares de trabajo respetuosos e inclusivos	Se garantiza una gestión del personal diversa e inclusiva	<i>Adquisición y retención de talentos diversificados</i> <i>Creación de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de candidaturas recibidas de personas con discapacidad - Número medio de días que transcurren antes de cubrir una vacante - Número de direcciones y oficinas que cuentan con un plan de acción para dar seguimiento a los resultados de la Encuesta mundial del personal - Número de actividades previstas en la Encuesta mundial del personal finalizadas conforme a lo planificado
6B Salud y bienestar de los empleados	Se proporciona un entorno de trabajo caracterizado por la atención y el apoyo	<i>Seguridad, salud y bienestar de los empleados</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de dependencias que cumplen la política de gestión de la seguridad del PMA y su marco para la rendición de cuentas - Número de nuevos casos de lesiones o enfermedades imputables al servicio

45. En el cuadro A.VII.10 se recogen los indicadores clave de las realizaciones que deberán ser objeto de seguimiento durante los tres años del ciclo de vida de la iniciativa institucional de importancia fundamental. Los indicadores se agrupan por resultados previstos e incluyen los recursos presupuestados, los valores de referencia y las metas para 2022.

CUADRO A.VII.10: INDICADORES CLAVE DE LAS REALIZACIONES, VALORES DE REFERENCIA Y METAS EN 2022, POR RESULTADO PREVISTO			
	Presupuesto	Valor de referencia	Meta
Resultado previsto 1: gestión dinámica de las estructuras orgánicas y los puestos	7,1		
Número de funciones y oficinas en los países que cuentan con un plan de acción de la fuerza de trabajo		4	19
Porcentaje de puestos cubiertos		En curso de elaboración	
Porcentaje de empleados con contratos de breve duración		60 %	<55 %
Resultado previsto 2: adquisición y retención de talentos diversificados	4,0		
Porcentaje de candidaturas recibidas de personas con discapacidad		<5 %	>5 %
Número medio de días que transcurren antes de cubrir una vacante		>120	<120
Resultado previsto 3: desarrollo de las capacidades y competencias	8,7		
Número de oficinas en los países que informan de riesgos significativos relacionados con la falta o la inadecuación de las competencias disponibles		16	<12
Resultado previsto 4: creación de lugares de trabajo respetuosos e inclusivos	1,0		
Número de direcciones y oficinas que cuentan con un plan de acción para dar seguimiento a los resultados de la Encuesta mundial del personal		30	>100
Número de actividades previstas en la Encuesta mundial del personal finalizadas conforme a lo planificado		0	>200
Resultado previsto 5: seguridad, salud y bienestar de los empleados	4,4		
Porcentaje de dependencias que cumplen con la política de gestión de la seguridad del PMA y su marco para la rendición de cuentas		90 %	92 %
Número de nuevos casos de lesiones o enfermedades imputables al servicio		>40	<25