



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual

Roma, 29 de junio-3 de julio de 2020

Distribución: general

Tema 12 del programa

Fecha: 24 de junio de 2020

WFP/EB.A/2020/12-F

Original: inglés

Otros asuntos

Para aprobación

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

Propuesta de reorganización de la estructura directiva superior del PMA

Proyecto de decisión*

La Junta aprueba la propuesta de reorganización de la estructura directiva superior del PMA que figura en el documento WFP/EB.A/2020/12-F.

1. El Director Ejecutivo y la Junta Ejecutiva han destacado reiteradamente la gran importancia de las cuestiones relacionadas con los recursos humanos y la cultura organizacional, así como con la formulación y la aplicación oportunas de las recomendaciones de la auditoría sobre la tónica marcada desde las instancias superiores. Para facilitar este proceso, y velar por que las estructuras de dirección superior estén perfectamente armonizadas para apoyar la estrategia del PMA, el Director Ejecutivo se propone revisar la estructura orgánica, tal como se describe a continuación y en el organigrama adjunto.
 - En un momento de importante crecimiento de los recursos y las actividades del PMA, y teniendo en cuenta las extraordinarias necesidades derivadas de la COVID-19, entre las máximas prioridades del Director Ejecutivo figuran el deber de protección y cuidado de los 18.500 empleados del Programa y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

Coordinador del documento:

Sr. G. Barret
Jefe de Gabinete y Director
de la Oficina del Director Ejecutivo
Tel.: 066513-2009

- Para velar por la adopción de un enfoque holístico, el Director Ejecutivo desea reorganizar la estructura de rendición de cuentas de las funciones relacionadas con los empleados. Se trata de dar continuidad a la labor emprendida con el nombramiento de un Asesor Superior sobre Cultura Organizacional (Asesor Superior) en enero de 2020. Con arreglo a la nueva estructura propuesta, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bienestar del Personal, que actualmente forman parte del Departamento de Gestión de Recursos (RM) pasarán a rendir cuentas, junto con el equipo encargado del plan de acción integral, al Asesor Superior, quien, a su vez, mantendrá una línea jerárquica directa con el Director Ejecutivo.
- La Oficina del Ombudsman y la Oficina de Deontología conservarán su independencia y rendirán cuentas directamente al Director Ejecutivo, y establecerán una relación administrativa (línea discontinua) con el Asesor Superior. El Director Ejecutivo seguirá asimismo supervisando sus actividades sustantivas y aprobando sus presupuestos y asignaciones de recursos.
- El Director Ejecutivo atribuirá al puesto de Asesor Superior sobre Cultura Organizacional la categoría de Subsecretario General, recurriendo para ello al quinto puesto de ese nivel, hasta ahora inutilizado, ya previsto en el presupuesto administrativo y de apoyo a los programas aprobado para 2020, por lo cual no habrá repercusiones presupuestarias. Poco después de que finalice el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva, se publicará un anuncio de vacante, una vez que el Secretario General de las Naciones Unidas y el Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) hayan dado su consentimiento. La persona que ocupa actualmente el cargo de forma interina seguirá desempeñándose hasta que se cubra el puesto. El Director Ejecutivo procederá a la selección y el nombramiento del titular del nuevo puesto de categoría de Subsecretario General, de común acuerdo con el Secretario General de las Naciones Unidas y el Director General de la FAO.
- El traspaso de la Dirección de Bienestar del Personal se llevará a cabo justo después del período de sesiones anual de 2020. La Dirección de Recursos Humanos se transferirá una vez que se haya cubierto el nuevo puesto de categoría de Subsecretario General.
- De conformidad con las recomendaciones formuladas a raíz de la auditoría sobre la tónica marcada desde las instancias superiores¹, el Jefe de Gabinete asumirá una función más tradicional, con arreglo a la cual su oficina se centrará principalmente en prestar apoyo al Director Ejecutivo y en establecer las prioridades de la labor del Grupo Directivo. Así pues, la Dirección de Tecnología de la Información (TEC) y la Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos (INK) dejarán de rendir cuentas al Jefe de Gabinete y pasarán a depender de otra función directiva.
- La INK se desplazará al Departamento de Elaboración de Programas y Políticas debido a la importancia que revisten la innovación y la gestión de los conocimientos para mejorar la eficacia de los programas, mientras que la TEC pasará a formar parte del RM.

¹ *Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP's Leadership Arrangements*, informe de auditoría interna de la Oficina del Inspector General, AR/20/01. Una de las medidas de alta prioridad que fueron aceptadas y cuyo plazo de aplicación termina el 30 de junio de 2020, consistía en que el Director Ejecutivo debía examinar las atribuciones del puesto de Jefe de Gabinete y decidir la mejor manera de distinguir su función clave de apoyo al Director Ejecutivo de otras responsabilidades de gestión directiva para que el Jefe de Gabinete se concentre ante todo en respaldar al Director Ejecutivo y en aportar rigor y apoyo al Grupo Directivo.

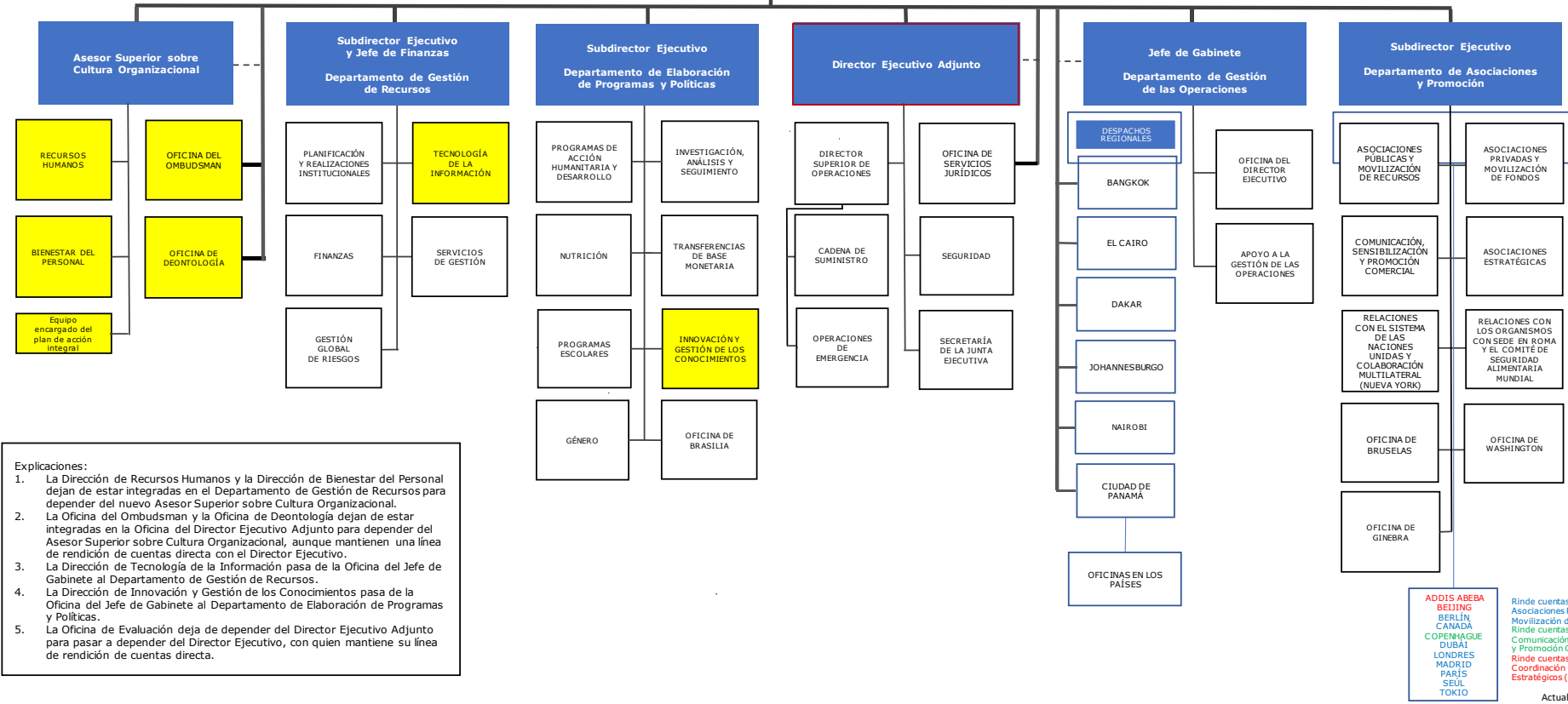
- Reconociendo que opera de forma bastante parecida a la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión, desempeñando una función de evaluación independiente y basándose en una política y una carta aprobadas por la Junta Ejecutiva, la Oficina de Evaluación (OEV) rendirá cuentas directamente al Director Ejecutivo y ya no mantendrá una relación administrativa (línea discontinua) con ningún departamento operacional (anteriormente con el del Director Ejecutivo Adjunto).
2. Por último, el Comité de Auditoría, al que se consultó acerca de esta propuesta, afirmó que era partidario de todas las modificaciones indicadas.

Junta Ejecutiva

DIRECTOR EJECUTIVO

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL Y DE SERVICIOS DE SUPERVISIÓN

OFICINA DE EVALUACIÓN



Explicaciones:

1. La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bienestar del Personal dejan de estar integradas en el Departamento de Gestión de Recursos para depender del nuevo Asesor Superior sobre Cultura Organizacional.
2. La Oficina del Ombudsman y la Oficina de Deontología dejan de estar integradas en la Oficina del Director Ejecutivo Adjunto para depender del Asesor Superior sobre Cultura Organizacional, aunque mantienen una línea de rendición de cuentas directa con el Director Ejecutivo.
3. La Dirección de Tecnología de la Información pasa de la Oficina del Jefe de Gabinete al Departamento de Gestión de Recursos.
4. La Dirección de Innovación y Gestión de los Conocimientos pasa de la Oficina del Jefe de Gabinete al Departamento de Elaboración de Programas y Políticas.
5. La Oficina de Evaluación deja de depender del Director Ejecutivo Adjunto para pasar a depender del Director Ejecutivo, con quien mantiene su línea de rendición de cuentas directa.

Actualizado: 19/6/2020