|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2018 Ginebra, 17-27 de abril de 2018** | **logo_S_** |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 14** | **Documento C18/24-S** |
|  | **8 de febrero de 2018** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| INFORME PROVISIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE  RECURSOS HUMANOS Y DE LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014) | |

|  |
| --- |
| Resumen  Tal como se pide en la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014) relativa a la gestión y desarrollo de los recursos humanos, el Consejo recibe anualmente un informe con los logros y avances obtenidos en la aplicación del Plan Estratégico de Recursos Humanos y de la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014).  Acción solicitada  Se invita al Consejo a **tomar nota** del presente Informe.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencia  [Resolución 48 (Rev. Busán, 2014)](http://www.itu.int/pub/S-CONF-PLEN-2015); [documento del Consejo C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0005/es) |

Antecedentes

Las actuaciones de la Secretaría de la UIT en cuanto a la gestión y el desarrollo de los recursos humanos para el periodo 2015-2018 se conforman principalmente en torno a los tres pilares siguientes:

a) el Plan Estratégico adoptado por la PP-14 en su Resolución 71 (Rev. Busán, 2014);

b) la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014) sobre gestión y desarrollo de los recursos humanos, en particular en sus Anexos 1 y 2;

c) el Acuerdo 5 (Rev. Busán, 2014), sobre el programa de eficiencia y reducción de costes y las opciones enumeradas en el Anexo 2, tales como los ahorros gracias a la reducción de efectivos, la revisión y la posible reducción de grados en los puestos vacantes, y el favorecimiento de la redistribución del personal y la contratación interna.

El Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRMD) contribuye activamente a la aplicación de estos acuerdos. A pesar de los problemas que ello comporta, se esfuerza por cumplir los objetivos establecidos en el Plan Estratégico, a saber, la utilización eficaz y efectiva de los recursos del capital humano, así como la habilitación de un entorno laboral propicio al trabajo, seguro y protegido.

El presente Informe contempla la aplicación de estos acuerdos y se estructura como se indica a continuación. En el documento principal se presentan los logros y los progresos registrados en los diversos puntos enumerados en el Anexo I a la Resolución 48, y esto se complementa con una serie de documentos de carácter informativo relacionados con temas seleccionados.

El Documento [C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0013/en) contiene cuadros estadísticos correspondientes a los años 2008-2017, a fecha 31 de diciembre del ejercicio correspondiente. Estos cuadros contienen datos de la plantilla por categoría, grado, tipo de nombramiento, grupo etario, duración del servicio, sexo, nacionalidad y distribución geográfica. También contienen cifras sobre las jubilaciones previstas en los próximos 10 años a efectos de la planificación de la sucesión, así como estadísticas sobre el personal contratado por periodos breves, los contratos, las pasantías y las actividades formativas de la UIT.

|  |
| --- |
| **INFORME PROVISIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS Y DE LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014)** |

|  |
| --- |
| 1. **Revisión del plan estratégico de recursos humanos** |

El plan estratégico de recursos humanos se encuentra sometido a una completa revisión para cumplir más adecuadamente el mandato de la Unión para los próximos años y, a este respecto, se dedicará especialmente, entre otros, a los temas siguientes:

a) proporcionar unos efectivos diversos y adecuados;

b) formar al personal para conseguir su armonización con las necesidades de la Unión;

c) proporcionar un entorno laboral propicio;

d) racionalizar la prestación de los servicios humanos;

e) fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso;

f) gestionar y adaptar las responsabilidades sociales de la organización para asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

|  |
| --- |
| 1. **Actividades y logros realizados en 2016** |

Las secciones siguientes están dedicadas a los principales dominios de actividad y logros realizados en 2017 en el ámbito de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos, entre ellos los puntos enumerados en el Anexo 1 a la Resolución 48.

|  |
| --- |
| 1. **Relaciones entre la dirección y el personal** |

En el Capítulo VIII de los Estatutos y Reglamento del Personal, en la Resolución 51 de la Conferencia de Plenipotenciarios (Rev. Minneápolis, 1998), relativa a la participación del personal de la UIT en las conferencias de la Unión, y en el Acuerdo 517 del Consejo de la UIT se establece el marco de las relaciones con el personal.

La eficacia de este mecanismo se ha conseguido mediante:

• Reuniones periódicas y un diálogo abierto con los representantes del personal para crear una alianza eficaz con altura de miras.

• La colaboración con los representantes del personal en asuntos que repercutan en el personal, a través de consultas con el Comité Mixto Asesor y el establecimiento de Grupos de Trabajo Mixtos.

• Presentaciones periódicas dirigidas al personal sobre modificación de las políticas así como derechos y beneficios. A lo largo de 2017 se organizaron varias presentaciones sobre:

– la implementación del nuevo e-PMDS, en francés y en inglés, para el personal de la sede central, con la participación en remoto del personal de las oficinas regionales;

– la situación del Plan Colectivo de Seguro Médico para los funcionarios en activo y los jubilados; y

– los resultados del concurso internacional de arquitectura para el nuevo edificio de la Sede de la UIT.

|  |
| --- |
| 1. **Mejora de la prestación de los servicios de RRHH** |

Se sigue haciendo especial hincapié en la mejora de la eficiencia y la eficacia, redoblando los esfuerzos por simplificar y racionalizar los flujos de trabajo, los procesos y los métodos de trabajo sin utilización de papel, que adquirirán creciente importancia en la transición de la UIT al nuevo edificio. Esta labor se lleva a cabo sin perjuicio del mantenimiento de la alta calidad de la prestación de los diversos servicios del HRMD para los clientes internos y externos, en apoyo de los objetivos y el mandato de la Organización.

Se han puesto en marcha las siguientes medidas y proyectos concretos, que ya se han traducido en la implementación de una serie de medidas sencillas sin necesidad de ninguna modificación reglamentaria ni alteración del entorno de las TI.

**• Tramitación electrónica de solicitudes del personal**

En junio de 2015 se puso en marcha la tramitación electrónica de solicitudes de personal (E‑staff Request), que forma parte del proceso de racionalización de RRHH. En 2016 se implantó una versión mejorada y a fines de 2017 todos los Sectores utilizaban el flujo de trabajo electrónico.

**• Creación del Manual de RRHH**

En su Informe sobre la Revisión de la UIT, la Dependencia Común de Inspección (DCI) recomienda que el Secretario General garantice que todos los trámites de recursos humanos tales como la contratación, los nombramientos y los ascensos, se lleven a cabo mediante los procedimientos oficiales recogidos en el marco reglamentario y se refundan en un exhaustivo Manual de Recursos Humanos (Rec. 10). La estructura provisional del Manual figura en el documento C17/INF/14 y se ha creado un plan de proyecto para desarrollar una plataforma electrónica con un índice que resuma las principales categorías administrativas, con el fin de integrar todos los procedimientos existentes y la documentación de RRHH. Mientras se revisan o desarrollan diversos procedimientos y la documentación de RRHH, esta plataforma electrónica ya se ha puesto a la disposición del personal y constituye un motor de búsqueda eficaz con la posibilidad de navegar, así como un mecanismo para mejorar los servicios de RRHH. El Manual de RRHH se pondrá a disposición en línea en la Intranet de RRHH de aquí al Consejo de 2018

**• Mejora constante de la intranet de RRHH**

La intranet constituye una importante herramienta para todo el personal de la UIT desde el punto de vista de la comunicación interna y como principal plataforma de suministro de información, formularios, herramientas administrativas, etc., tanto en la sede de la Unión como fuera de ésta. Un importante porcentaje de la información de la intranet procede del Departamento de Recursos Humanos. La facilidad de acceso a esta información es fundamental para la prestación eficaz de los servicios de RRHH. Por este motivo, fue necesario reestructurar y rediseñar el sitio web de RRHH para facilitar su utilización y dotarlo de información de interés, empleando la tecnología adecuada para que resulte accesible desde las diversas plataformas (computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes). El modelo utilizado por el HRMD servirá de modelo para otros Departamentos. En adelante, el proyecto se concentrará en facilitar los trámites administrativos tales como las autorizaciones y las notificaciones.

|  |
| --- |
| 1. **Asuntos relativos a la plantilla de personal** |

En estos últimos años la plantilla de la UIT ha evolucionado en diversos aspectos, como se muestra en el documento [C18/INF/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0005/en), destacando entre ellos:

– el número total de efectivos en servicio;

– la distribución entre la Categoría de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico y categorías superiores;

– la distribución por grado;

– la distribución por edad, y;

– la distribución por género.

La organización afronta muchos retos en lo que se refiere a la adaptabilidad de la plantilla a las diversas limitaciones actuales, entre ellas la de constituir un organización marcadamente técnica, que se desenvuelve en una industria muy competitiva y de gran dinamismo, y la de cumplir las Resoluciones de la Asamblea General, que el sector privado no está obligado a aplicar.

Esto exige que la UIT sea ágil y esté dispuesta a desarrollar una política de personal que se inspire en las proyecciones de la organización, la asimilación de la reducción de plantilla proyectada o los factores de expansión, el inventario de aptitudes (deficiencias, potenciales y fortalezas existentes), con miras a garantizar una plantilla adecuada para la continuidad de las actividades institucionales, reconociendo las contribuciones del personal en activo.

Se han desplegado esfuerzos para integrar los aspectos relativos a la sucesión en el Plan estratégico de RRHH, en particular la previsión del número de vacantes que dejarán libres los miembros del personal que se jubilen en los próximos diez (10) años, teniendo en cuenta que desde el 1 de enero de 2018 la edad obligatoria de jubilación (MAR) es los 65 años. El nuevo sistema electrónico de gestión del rendimiento y de desarrollo (e-PMDS) permitirá analizar las competencias que se precisan reforzar y/o adquirir mediante un plan de formación y desarrollo. El e-PMDS también permitirá identificar el talento institucional para satisfacer las necesidades de la UIT y las prioridades estratégicas y operativas.

Para superar estos retos, se han identificado las siguientes esferas prioritarias para 2018:

**• Revisión de los procedimientos de contratación y herramientas conexas**

Se sigue preparando una guía práctica de la contratación que servirá de referencia. Con independencia de esta guía, se prepararán documentos o plantillas unificados que se habrán de utilizar en los procedimientos de contratación en aras de la transparencia y coherencia de dicho proceso. Se ha comenzado a investigar y comparar estas prácticas con las de otras organizaciones de las Naciones Unidas. La guía de contratación y las plantillas se verán afectadas por el proyecto experimental de 2018 destinado a determinar nuevos sistemas de contratación en línea que sean fáciles de utilizar, más fiables y con funciones adicionales para automatizar y racionalizar más el proceso. Esto está en consonancia con la Nota de la DCI sobre los procedimientos de contratación, en la que se estipula que deben elaborarse sistemas electrónicos de contratación que automaticen totalmente los procedimientos de contratación y aumenten la transparencia. El nuevo sistema también contribuirá a incrementar la eficiencia y la coherencia, así como a disminuir los errores.

Basándose en las prácticas y atendiendo a las necesidades de los usuarios, se han iniciado conversaciones preliminares sobre la elaboración de un mecanismo SharePoint de supervisión de las solicitudes de contratación. Una vez diseñado, se necesitará un periodo de ensayo para garantizar el adecuado funcionamiento de la herramienta que, cabe esperar, mejorará la transparencia en la tramitación de solicitudes de contratación y permitirá a los usuarios verificar rápidamente el estado de cada solicitud y los datos que falta completar.

Los cambios en el procedimiento de contratación se verán reforzados por la intención del Departamento HRMD de mejorar las actividades de difusión para puestos de plantilla, jóvenes funcionarios profesionales y becas. La difusión se hará físicamente y en línea y necesitará de la colaboración con las Oficinas y las Divisiones, así como la coordinación con la División de Comunicaciones Institucionales para ampliar la presencia en los medios sociales y elaborar mensajes coherentes y precisos. Se supervisarán las campañas con el fin de evaluar la rentabilidad, por cuanto la difusión requiere recursos financieros y físicos.

Tras el lanzamiento de e-PMDS, que integra el marco de competencias de la UIT en diversas prácticas de recursos humanos, como los avisos de vacante, comenzarán entrevistas y formación.

A fin de aclarar más la práctica de clasificación, se prevé introducir algunos cambios en la orden de servicio relativa a la clasificación de puestos. Para armonizar la práctica de clasificación con la de otras organizaciones del régimen común de Naciones Unidas y para seguir manteniendo el párrafo 2 de la Resolución 48, en el que se estipula que se sigan aplicando las recomendaciones de la CAPI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el HRMD abogará por la utilización de una única metodología de clasificación para los puestos de la categoría de servicios generales. Este cambio facilitará además el intercambio de información y la comparación entre entidades de Naciones Unidas.

|  |
| --- |
| 1. **Introducción de nuevas políticas de recursos humanos** |

En 2017 se siguió examinado el marco reglamentario del personal de la UIT para integrar las decisiones adoptadas a nivel del sistema común de las Naciones Unidas, así como para revisar prácticas y procesos, con el fin de que el marco reglamentario siga siendo adecuado, eficiente y justo, y adaptado a las prioridades de la UIT sin perjuicio del mantenimiento del atractivo de la organización como empleadora en un entorno de gran dinamismo.

**• Aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores**

El Consejo 16 adoptó el Acuerdo 593 por el que se refrendan los cambios del nuevo conjunto integral de la remuneración aprobado en la Resolución 70/244 de la AGNU, basada en las recomendaciones formuladas por la CAPI. El Consejo también refrendó las fechas de aplicación indicadas en esa Resolución de la AGNU:

– 1 de julio de 2016 en lo relativo a la reubicación del personal;

– 1 de enero de 2017, en lo relativo a la escala de sueldos unificada, la asignación familiar y la periodicidad del incremento del escalón;

– año escolar en curso al 1 de enero de 2018 para el nuevo baremo de la asignación escolar.

El reto más importante en 2017 fue comenzar a utilizar el cálculo de nóminas en condiciones reales para validar la configuración del sistema ERP de la UIT (SAP-HCM) tras la integración del nuevo conjunto de remuneración y la actualización de los datos administrativos. Fue necesario para ello implicar a todos los equipos administrativos a fin de preservar el elevado nivel de calidad de los datos personales informatizados (nuevas escalas de sueldo y pensiones, cuadro de correspondencias, nuevos escalones, nueva periodicidad del incremento del escalón, etc.). Al comenzar a utilizar en condiciones reales el nuevo sistema se detectaron incoherencias que fue necesario corregir manualmente y utilizar las antiguas aplicaciones complementarias que todavía están en fase de examen y sustitución. El cálculo automático de la asignación escolar se ha aplazado de 2017 a 2018 y se prevé comenzar a utilizarlo en 2018.

**• Nueva edad obligatoria de jubilación a los 65 años**

La edad obligatoria de jubilación (MAR) entró en vigor el 1 de enero de 2018, conforme a lo aprobado por el Consejo de la UIT en su Acuerdo 594, junto con la aplicación del programa de separación voluntaria destinado a reducir las repercusiones financieras que dicho incremento de la edad pueda tener sobre el presupuesto para el bienio 2018-2019. Los miembros del personal Staff con edad normal de jubilación (NRA) a los 60 ó 62 años conservan el derecho a jubilarse a dicha edad o en cualquier momento posterior con una pensión completa de la Caja, aunque no hayan cumplido la MAR de los 65. Sin embargo, para que la dirección de la UIT tenga tiempo suficiente para planificar la sucesión en los cargos y gestionar la organización, se invitó a los miembros del personal que deseen cesar en el servicio entre esa edad (60/62) y los 65 años a informar al Secretario General de su decisión con una antelación de 12 meses.

**• Aplicación de un nuevo marco de competencias de la UIT**

Una de los objetivos estratégicos de la Estrategia de Recursos Humanos es crear un marco de competencias que identifique factores específicos del éxito, gestione el talento y supervise el rendimiento. El marco de competencias y el inventario de aptitudes son instrumentos indispensables para la planificación de los efectivos.

El HRMD elaboró un Marco de Competencias inspirado en las prácticas óptimas de otras organizaciones de las Naciones Unidas, pero integrando elementos de las competencias específicas de la UIT. Se han diseñado y probado competencias fundamentales y funcionales acordes al mandato de la UIT en toda la plantilla y luego se han aplicado a las funciones de gestión del rendimiento y desarrollo del personal.

El nuevo marco contiene los dos primeros pilares, a saber, las competencias fundamentales y las funcionales. El tercero, las competencias técnicas, se establece por recopilación de las competencias existentes en las descripciones de empleo de la UIT, así como las identificadas en el e-PMDS del personal de la UIT. Estas competencias técnicas se compararán con las de otras instituciones internacionales y se recopilarán en un catálogo para su integración en el marco de competencias de la UIT.

El marco de competencias de la UIT se ha integrado completamente en el nuevo sistema de evaluación del rendimiento, que se presentó a todo el personal de la UIT el 11 de enero 2018 (véase la sección 6, *infra*).

En consecuencia, las nuevas competencias representan un instrumento de desarrollo que define el comportamiento necesario en las diferentes funciones de la UIT. Es también un instrumento de armonización que puede emplearse para diferentes actividades de recursos humanos, como la gestión de vacantes y la contratación, la evaluación del rendimiento y el desarrollo, la formación y el desarrollo, así como la planificación de la plantilla y su sucesión.

|  |
| --- |
| 1. **Diversidad del personal** |

**• Inclusión, diversidad y género**

La UIT procura disponer de una plantilla inclusiva y un ambiente laboral respetuoso, y supervisa estrechamente la evolución de estos dos aspectos dentro de la organización. La *estrategia en todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género[[1]](#footnote-1)* fue publicada en 2017. Esta estrategia evalúa la situación actual de los organismos de Naciones Unidas en cuanto a la igualdad de género y propone actividades para mejorarla.

El Departamento HRMD vela por que toda actividad nueva relacionada con cuestiones de género se examine meticulosamente para evitar la exclusión fortuita y que no vaya en detrimento de los miembros del personal activos. Las medidas adoptadas también deben complementar los esfuerzos desplegados para mejorar la diversidad geográfica. Por otra parte, se debe procurar avanzar en todos los niveles y funciones, evitando una excesiva concentración de un determinado género o nacionalidad en determinado campo, Oficina o División. El aumento de la edad de jubilación obligatoria a los 65 años para todo miembro del personal activo a partir del 1 de enero de 2018 afecta a la capacidad de la Unión de modificar considerablemente la diversidad demográfica de la plantilla actual, por cuanto habrá menos oportunidades por jubilación.

El HRMD examina sistemáticamente las preguntas que se formulan en las entrevistas para que no haya sesgo o discriminación y que todos los candidatos tengan idénticas oportunidades al responder.

En la Junta de Nombramientos y Promociones para puestos de la categoría profesional y categorías superiores, se procura que el número de candidatos hombre y mujer sea idéntico en cada fase del proceso de selección, es decir, postulación, preselección, lista de finalistas y entrevistas.

El HRMD está examinando las posibles fuentes para mejorar la distribución de género y geográfica de los postulantes a puestos de la categoría profesional y categorías superiores y elaborará planes de divulgación en consecuencia. A fin de evaluar el éxito de dicha divulgación, es preciso modificar el sistema para que la UIT pueda saber cómo se enteraron los postulantes de la vacante en la UIT.

Además, la divulgación será selectiva, ya que el objetivo no es aumentar el número de candidatos, sino sólo el número de candidatos **cualificados**. A tal efecto, el HRMD prevé colaborar estrechamente con las Oficinas/Departamentos a fin de identificar cualquier red de profesionales que pueda llegar a nuevas audiencias y coordinarse con las comunicaciones institucionales para garantizar una imagen reconocible y coherente o preparar testimonios.

Si bien los esfuerzos se concentran actualmente en la categoría profesional y categorías superiores, muchas de las intervenciones podrán aplicarse también a la categoría de servicios generales. La innovación y la creatividad siguen siendo fundamentales, por cuanto se requieren recursos financieros y humanos para mejorar y unificar los procesos. La contratación de un funcionario superior en cuestiones de género con responsabilidades intersectoriales contribuirá a orientar al HRMD y a la Unión en general, y ayudará a determinar prioridades para lograr una incidencia sostenible.

**• Participación en la aplicación de la política de igualdad e integración de una perspectiva de género (GEM)**

El HRMD sigue analizando y supervisando la distribución de género en la UIT, a la vez que integra el componente de diversidad en las diversas políticas de RRHH existentes en la UIT. Asimismo, el Departamento HRM procura garantizar el cumplimiento de los objetivos estipulados en el Anexo 2 a la Resolución 48 de la PP. Reitera su compromiso de invertir en la representación de género en las juntas para entrevistas de contratación. Se ha constituido una bolsa de jurados femeninos a quienes se les puede invitar a participar en los jurados de selección de toda la UIT, y han recibido formación en la metodología de las entrevistas basadas en las competencias. La política de género también se ha integrado en otras políticas de RRHH, como la contratación y las descripciones de empleo, donde el género constituye un componente esencial a largo plazo. Se está examinando la composición de los actuales Comités de la UIT para conseguir un enfoque más inclusivo y equilibrado en materia de género.

En cuanto al desarrollo de personal, se ha integrado la perspectiva de género y diversidad en el nuevo marco de competencias de la UIT. El nuevo sistema de gestión del rendimiento y de desarrollo (PMDS) de la UIT integra la perspectiva de género y la diversidad, y ayuda y evalúa la capacidad de los directivos y gerentes para detectar el talento femenino en la organización. Se han registrado progresos en el ámbito de la formación y el desarrollo; se dedican recursos para formación sobre GEM para el desarrollo de aptitudes técnicas y conductuales. La formación en línea "Yo sé de género" es obligatoria para todo el personal de la UIT. El HRMD ha estado supervisando la tasa de terminación del personal, al tiempo que se siguen proponiendo varias iniciativas de formación sobre mujeres y dirigentes, así como prejuicios inconscientes.

**• Garantía de la diversidad geográfica en la contratación**

La Resolución 48 de la Conferencia de Plenipotenciarios establece la necesidad de lograr la distribución geográfica equitativa del personal de nombramiento de la Unión. Resuelve que, cuando se ocupen las vacantes mediante contratación internacional, al escoger entre candidatos que satisfagan los requisitos de cualificación para un puesto de trabajo, se otorgue preferencia a los candidatos de las regiones del mundo que estén insuficientemente representadas en la plantilla de la Unión, teniendo en cuenta el equilibrio entre los efectivos femeninos y masculinos conforme al mandato del sistema común de las Naciones Unidas. Este principio también se recoge en los Estatutos y Reglamento del Personal, en su Artículo 4.2 que establece que se tenga debidamente en cuenta la importancia de la contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible y que se dé preferencia, en igualdad de condiciones, a los candidatos de las regiones del mundo no representadas o insuficientemente representadas, tomando en cuenta el equilibrio deseado entre el personal femenino y masculino. La Resolución 626 del Consejo también estipula que, considerando las dificultades que pueden presentarse a los candidatos de países en vías de desarrollo en relación con los conocimientos de idiomas prescritos, aun cumpliendo las demás condiciones requeridas, se autorice una atenuación de los requisitos, a fin de que, cuando los candidatos de esos países dominen perfectamente uno de los idiomas de trabajo de la Unión, puedan tomarse sus solicitudes en consideración.

En 2017, 97 Estados Miembros, o sea, el 50%, tenían representación en estas categorías.

De conformidad con el plan de acción establecido en 2017, se emprendieron las siguientes actividades en este campo:

– reuniones con representantes de Estados Miembros en la Sede;

– fomento de pasantías/JPO y de cesión de funcionarios gubernamentales en países sin o con escasa representación;

– publicación de la lista de países sin o con escasa representación en el sitio web de la UIT, con un enlace a dicha lista en los avisos de vacantes;

– mayor presencia en los medios sociales de anuncios y divulgación de avisos de vacantes;

– participación en ferias laborales, convenciones y conferencias científicas.

|  |
| --- |
| 1. **Desarrollo del personal y del talento** |

La Estrategia de RRHH existente establecía la necesidad de elaborar una serie racional y moderna de recompensas y de estrategias y políticas de empleo, vinculadas con el logro de los objetivos institucionales, que reconozca el rendimiento y la contribución del personal, promueva la creación de una plantilla diversa y cada vez más internacional, capte y motive al personal y defina un sistema estratégico justo y coherente en toda la UIT.

**• Formación y desarrollo en la UIT**

En la Resolución 48 (Rev. Busán 2014) se reconoce el valor de los recursos humanos de la Unión para cumplir sus metas y la importancia de mantener una plantilla competente, con procedencia geográfica equitativa y equilibrio de género, teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias. La formación y el desarrollo del personal es un mecanismo fundamental de garantizar la formación continua del personal de la UIT para el cumplimiento de las metas de la organización.

Siguiendo las recomendaciones institucionales, el HRMD ha realizado una evaluación exhaustiva de las necesidades de formación en todos los sectores. Se celebraron reuniones oficiales entre el HRMD y cada Departamento de las Oficinas/Secretaría General (SG) en el último trimestre de 2017, con el objetivo: a) optimizar las oportunidades de formación existentes, b) identificar las nuevas necesidades institucionales que deben satisfacerse a través de planes de formación y desarrollo.

El resultado de estas consultas se ha incorporado en el Plan de Formación de la UIT para 2018, publicado para todo el personal de la UIT. El objetivo de este plan es proporcionar una lista de todos los programas que se ofrecen a lo largo del ciclo de rendimiento de 2018, junto con una breve descripción de estas iniciativas de formación (es decir, destinatarios, alcance, programa, modalidad, etc.). El plan de formación de 2018 también toma en consideración las prioridades mundiales y regionales en el sistema de Naciones Unidas y la UIT. Además, las Oficinas y los Departamentos de SG se congratularon por el nuevo Programa de Dirección y Gestión de la UIT de 2018, que comenzará como un proyecto piloto destinado a los miembros del personal de la UIT con responsabilidades de supervisión.

Cada actividad del catálogo de formación se ha planificado a partir de la proyección del presupuesto de formación de la UIT disponible para 2018, que para 2017 representaba aproximadamente el 1% de los gastos de personal, incluidos los gastos de apoyo al personal del HRMD, aunque la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014) establece que los recursos adecuados que deban asignarse a la capacitación en el empleo respeten, en la medida de lo posible, el objetivo del 3% del presupuesto asignado a los gastos de personal.

El HRMD seguirá basándose en las últimas tendencias mundiales y en las necesidades y oportunidades de la UIT en el ámbito de la formación y desarrollo con el fin de establecer una sistema de gestión de formación (LMS) para integrar los planes de formación, rendimiento (véase *infra* el párrafo sobre rendimiento) y de sucesión con arreglo al marco de gestión del talento de la UIT.

**• Sistema de Gestión del Rendimiento y de Desarrollo (PMDS) de la UIT**

El nuevo Sistema de Gestión del Rendimiento y de Desarrollo (PMDS) de la UIT se anunció a todo el personal de la UIT el 11 de enero de 2018 y está integrado por nuevos documentos de política del PMDS y directrices, así como el nuevo PMDS electrónico (e-PMDS) de la UIT. El Plan Estratégico de RRHH hace referencia a la actual evaluación periódica del rendimiento en la UIT (PPA), que consiste en un formulario en papel para evaluar el rendimiento del personal y un marco normativo descrito en la Orden de Servicio 08/09, de 19 de agosto de 2008. El objetivo general de revisar la PPA radica en atender el interés de las partes en afianzar la gestión basada en los resultados a efectos de la planificación y, a su vez, garantizar mayor responsabilidad para mejorar el rendimiento individual e institucional.

El nuevo PMDS de la UIT se ha elaborado a partir de la revisión anterior y las prácticas idóneas de la Junta de Jefes Ejecutivos (CEB) de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Es la culminación de un proceso consultivo entre RRHH, representantes del personal y representantes de las Oficinas y de los Departamentos de la Secretaría General. Además, tras terminar el proceso de selección en 2016, se ha puesto en marcha una nueva herramienta electrónica diseñada por el proveedor del servicio seleccionado: *Cornerstone on-Demand*.

Los principios fundamentales del nuevo PMDS radican en la importancia de: a) un diálogo constante a lo largo del año entre los miembros del personal y sus supervisores; b) la definición de objetivos de trabajo concretos relacionados con las prioridades de la Unión; c) ayudar al desarrollo del personal e institucional mediante objetivos de formación y desarrollo, que tenga en cuenta las prioridades de formación de la Unión, así como la oferta de programas de formación que figura en el plan de formación de 2018 (véase *supra* el párrafo sobre formación).

Concretamente, la estructura del nuevo e-PMDS comprende: de uno (1) a cinco (5) objetivos de trabajo basados en diversos indicadores específicos para cuantificar el rendimiento – es decir, actividades, indicadores de rendimiento, recursos y limitaciones, asociados, plazos; seis (6) competencias básicas, hasta siete (7) competencias funcionales y de una (1) a cinco (5) competencias técnicas[[2]](#footnote-2); y uno o más objetivos de formación para adquirir o mejorar competencias, basadas en la misma estructura que los objetivos de trabajo.

El nuevo sistema permitirá al HRMD analizar los resultados del rendimiento del personal de la UIT para optimizar la inversión en formación y crear competencias en el e-PMDS para elaborar estrategias y planes de sucesión eficaces.

El objetivo para 2018 será consolidar el ePMDS y el marco de competencias de la UIT, en particular para integrar las competencias a través de prácticas de recursos humanos.

|  |
| --- |
| 1. **Medidas para mejorar el bienestar y la moral del personal, y la seguridad e higiene ocupacional** |

La creación de un entorno laboral seguro es un componente fundamental para garantizar un entorno laboral positivo. La organización promueve un entorno de trabajo seguro mediante sus políticas de seguridad, salud y de bienestar, y los diversos servicios prestados a los empleados.

**• Comienzo de los debates acerca de una política de la UIT sobre la seguridad e higiene ocupacional**

Se han adoptado iniciativas para proponer a los funcionarios talleres especializados o conferencias, en colaboración con organizaciones con sede en Ginebra, tales como los siguientes:

– Talleres de promoción de la salud, seminarios para dejar de fumar, sesiones de relajación guiada, gestión del estrés, etc., organizadas en la Oficina de las Naciones Unidad en Ginebra (ONUG) por el psicólogo ocupacional de ONUG;

– Promoción de la salud mental mediante talleres de gestión y resistencia al estrés, organizados por la Consejera del Personal de la UIT en colaboración con sus homólogos de ONUG.

**• Servicios médicos**

La UIT ha estado trabajando con ONUG durante los últimos 10 años, sobre la base del Memorando de Entendimiento (MoU) suscrito en octubre de 2007 para la prestación de una serie de servicios entre los que figuran los exámenes médicos, las consultas, las urgencias y los ambulatorios, los servicios administrativos médicos, los servicios de enfermería, las reuniones informativas y la administración de vacunas al personal en misión, la prevención y promoción de la salud (ergonomía, exploraciones) y las pruebas médicas (análisis de sangre, electrocardiogramas, inspecciones oftalmológicas, etc.). Otros organismos utilizan acuerdos similares. En diciembre de 2016, la UIT fue informada del acuerdo adoptado por ONUG de dar por terminado el MoU con efectos de 31 de diciembre de 2017, debido a las restricciones económicas y a la reducción de recursos que sufre la ONU.

La UIT examinó inicialmente una colaboración con la OMPI para integrar totalmente los servicios médicos de otra organización con sede en Ginebra, opción que se sigue examinando para determinar en qué medida la UIT integrará el servicio médico de dicha organización basada en Ginebra.

Como la Unión tiene un tamaño relativamente pequeño, sería más interesante para la UIT que tuviera su propio servicio médico, formado por un puesto de médico a tiempo parcial, uno de enfermero y uno de asistente administrativo. Este equipo se encargaría de las bajas por enfermedad, el fomento de la salud laboral y la tramitación de casos. La Unión podría integrar parcialmente un servicio médico más consolidado de otro organismo para contratar servicios médicos de pruebas de laboratorio.

Mientras se examina esta opción, la UIT ha prorrogado el MoU con el servicio médico de la ONUG para permitir un periodo de transición adecuado y paulatino.

Se está preparando un plan de futuro para adoptar una estrategia de salud y bienestar del personal, en estrecha colaboración con los servicios médicos y la Consejera del Personal.

**• Puesta al día del Plan Colectivo de Seguro Médico (PCSM)**

En el ámbito de los beneficios sociales, se dedicó una atención especial a la gestión del plan de seguro médico (PCSM) administrado por Cigna y la continuación, a través del Comité de Dirección, de la revisión global de este plan. Las funciones de la Secretaría Ejecutiva y la Secretaría del PCSM las asumen los miembros del Departamento.

Habida cuenta de la recomendación del Consejo (3/2014) de realizar un estudio actuarial completo destinado a evaluar cuándo podrían afectar a la salud financiera de la UIT a largo plazo las disposiciones del Plan de seguro de salud, el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el Departamento de Gestión Financiera y el Comité de Gestión de la CAPS comenzaron el estudio en 2017.

Este análisis, que sigue en curso, permitirá en última instancia efectuar un examen del actual modelo financiero. Cabe observar que una de las principales características de la población asegurada es su edad relativamente avanzada, tanto del personal activo como del jubilado. En envejecimiento continuo de la población en general y la lenta pero constante reducción de la población activa ha dado lugar a un aumento de los grupos de más edad y, en consecuencia, a un incremento en promedio de los gastos médicos. A estos dos factores se suma el hecho de que muchos jubilados de la UIT permanecen en Ginebra y sus alrededores, lo que forzosamente aumenta los gastos médicos generales.

Dado este aumento constante del coste del seguro en el panorama general de seguros, la UIT debe prepararse también para dicho aumento en el marco del Plan. La finalidad es garantizar la viabilidad financiera del Plan manteniendo, al mismo tiempo, una protección social adecuada.

En el ámbito del bienestar y los cuidados preventivos, la Secretaría, junto con otro organismo de las Naciones Unidas, la OMPI, continuó organizando con el apoyo de Cigna, actuaciones preventivas conjuntas y sesiones informativas sobre cuestiones de bienestar, tales como la campaña de vacunación antigripal para los jubilados.

**• Funciones de mediador, consejera del personal y oficial de ética**

Existen una serie de funciones destinadas a crear un entorno propicio. Los puestos de oficial de ética y consejera del personal comparten sus funciones con la Organización Meteorológica Mundial.

**Oficina de la Consejera del Personal de la UIT**

La Oficina está dotada al 50% desde 23 de febrero de 2017 después de un periodo vacante. Este puesto se comparte con la OMM al 30%, lo que representa un 80% entre los dos organismos.

La nueva función se concentra especialmente en el bienestar del personal y en la productividad en equipo, ofreciendo para ello apoyo psicológico confidencial a los miembros del personal (y jubilados) que atraviesan dificultades en el ámbito laboral o personal.

Otra nueva función de la Consejera del Personal consiste en la respuesta de la administración a incidentes graves para el personal que afronta situaciones urgentes graves (como lesiones graves o muerte súbita). La Consejera del Personal, psicóloga de profesión, ha ayudado en múltiples casos de emergencia desde el principio – estableciendo planes de intervención adecuados para prestar apoyo al personal y equipos en coordinación con la dirección del caso.

La Consejera del Personal también presta servicios sociales, remitiendo el personal a los servicios especializados disponibles en la comunidad (como la CAGI, sociedades inmobiliarias, juristas, autoridades locales, etc.).

El personal ha recurrido con bastante regularidad a los servicios de la Oficina de la Consejera del Personal en los dos días y medio que abre a la semana; el plazo medio para obtener una cita suele ser de entre una y dos semanas.

Hasta ahora el servicio se ha dado a conocer de boca a boca, ya que no ha sido posible organizar una campaña informativa por falta de tiempo. La inmensa mayoría de los problemas planteados por el personal tienen que ver con el lugar de trabajo, sobre todo por diferencias interpersonales, como acoso percibido y gestión de conflictos.

La Oficina de la Consejera del Personal apuesta por la prevención, gestionando cada caso con las partes implicadas, la educación psicológica y la ayuda psicosocial. Uno de los campos prioritarios es reducir las prolongadas bajas por estrés en el lugar de trabajo y ofrecer un espacio confidencial seguro donde el personal pueda analizar alternativas distintas a interponer denuncias oficiales.

Se ha iniciado un nuevo planteamiento destinado al personal en el terreno – dos iniciativas han sido acogidas con entusiasmo por el personal en el terreno (sesiones informativas con los Jefes de las Oficinas Regionales en Ginebra y reuniones por Skype con el equipo regional en El Cairo). Se han previsto en el futuro sesiones informativas y apoyo a la respuesta de gestión de incidentes graves, en función de los recursos disponibles.

En aras del bienestar psicológico en el lugar de trabajo, serán bien recibidas las incitativas destinadas a la prevención, especialmente en los ámbitos donde se solicita con más frecuencia ayuda: dificultades interpersonales, en particular mediante el apoyo positivo de la dirección y participación de grupo especial para impedir y resolver los casos de acoso en el lugar de trabajo.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. [Estrategia en todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. C17/INF/16. [↑](#footnote-ref-2)