|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2021 Consulta virtual de los consejeros, 8-18 de junio de 2021** |  |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 27** | **Documento C21/54-S** |
|  | **7 de abril de 2021** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| INFORME SOBRE LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL plan estratégico de recursos humanos Y LA RESOLUCIÓN 48 (REV. DUBÁI, 2018) | |

|  |
| --- |
| Resumen  En su reunión de 2019 el Consejo aprobó una Estrategia relativa al personal y un Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) cuadrienales para el periodo 2020‑2023, armonizados con los Planes Estratégico y Financiero de la UIT, a fin de responder a las necesidades de la Unión, sus Miembros y su personal. En el presente Informe se presenta una breve descripción de la implementación del PERH durante el periodo 2019-2021 y los siguientes anexos con proyectos de Acuerdo para su aprobación por el Consejo:  i) proceso de contratación – reducción del plazo de presentación de candidaturas;  ii) estado civil de los miembros del personal para los fines de las prestaciones de la UIT;  iii) ascensos de escalón para las categorías profesional y superior.  El presente documento se preparó inicialmente como [C20/54](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/es) para su presentación a la reunión de 2020 del Consejo, pero no fue examinado.  Acción solicitada  Se invita al Consejo a **tomar nota** del Informe sobre la implementación del PERH y a **adoptar** los proyectos de Acuerdo que se presentan en los Anexos 1 a 3.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencia  [*Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-048-S.pdf); [*C20/54*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/es) |

# Informe sobre la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos

El Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) se basa en los Planes Financiero y Estratégico de la UIT. Con esta estrategia se reafirma que el recurso más importante de la UIT es una fuerza laboral formada, motivada y entregada con los más altos niveles de competencia e integridad, geográficamente diversa y equilibrada entre hombres y mujeres, capaz de llevar a cabo la misión de la UIT y alcanzar sus objetivos estratégicos mediante un compromiso de gestión por resultados. También se pone de manifiesto la necesidad de modernizar el personal, los procesos, procedimientos y herramientas de la UIT, así como de integración y armonización con el Régimen Común de las Naciones Unidas y los valores del funcionariado internacional.

Cabe señalar que el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la UIT es una estrategia renovable, que puede adaptarse según proceda en función de los retos u oportunidades que puedan surgir.

Se han mejorado algunos procesos y se han empezado a aplicar políticas nuevas y actualizadas. El presente Informe incluye actualizaciones hasta junio de 2021.

En el marco de las metas y objetivos de recursos humanos de mejorar la capacidad de entrega de la UIT, las iniciativas se agrupan en torno a cuatro pilares: 1) personal adecuado que integre la diversidad y la agilidad (armonización del personal de la UIT con las metas de la UIT); 2) empleados comprometidos; 3) servicios de RR.HH. basados en la excelencia, y 4) entorno laboral propicio. Se han llevado a cabo actividades cuyos resultados se describen en la columna F (hasta junio de 2020) y G (hasta junio de 2021) del cuadro siguiente.

| **A. Nº de Pilar y elemento** | | **B. Título y actividades específicas  (alto nivel)** | **C. Indicadores Fundamentales de Rendimiento institucionales** | **D. Unidades y socios de HRMD dentro de la organización** | **E. Plazos** | **F. Evaluación Supervisión Informe  (Estado en 2020)** | **G.  Evaluación Supervisión Informe  (Estado en 2021)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pilar 1. Personal adecuado que integre la diversidad y la agilidad (armonización del personal de la UIT con las metas de la UIT).** | | | | | | |  |
| 1.1 | Personal adecuado. | * + 1. Revisar, analizar y clasificar las descripciones de empleo utilizando normas de clasificación de empleos y asegurar que se han minimizado las duplicidades y los solapamientos de funciones y responsabilidades. | * Análisis cualitativo y cuantitativo de los cambios de puesto (revisión, promoción, democión, transferencia y creación) / número total de puestos que han pasado una clasificación de empleo. * Utilización de normas de clasificación de empleos de la CAPI | HRMD | En curso | Se han realizado reorganizaciones en: BDT (todos los departamentos en la Sede), BR y SG (SPM, HRMD, C&P, centralización de las funciones de control financiero en FRMD y fusión de FMD y la División del Proyecto de Edificio).  En total se han realizado 287 ejercicios de clasificación entre el 1 de enero de 2019 y abril de 2020, excluida la validación de grados para contratos temporales:  • 30 creaciones  • 5 demociones  • 39 promociones  • 26 transferencias  • 175 revisiones   * 12 prestaciones especiales por empleo | En total se han realizado 162 ejercicios de clasificación entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020, excluida la validación de grados para contratos temporales:   * 18 creaciones * 3 demociones * 22 promociones * 22 transferencias * 86 revisiones * 11 prestaciones especiales por empleo   Se han evaluado todas las descripciones de empleo/puestos en relación con normas de clasificación de la CAPI |
| 1.2 | Armonización de las prioridades estratégicas de la Unión con los cargos y funciones. | * + 1. Armonización del diseño de la organización con la misión y la estrategia de la organización | * Estructura organizativa que soporta los objetivos * Clara relación de dependencia con una distribución adecuada del trabajo y cargos clasificados. | HRMD  Oficinas y Departamentos de la Secretaría General | En curso |  | HRMD ha proporcionado soporte para la reorganización, incluida la revisión de las estructuras organizativas y la clasificación de los puestos revisados, considerando la misión y la estrategia de la organización y las relaciones de dependencia. |
| * + 1. Revisar periódicamente los procedimientos de clasificación para garantizar la armonización estratégica entre las funciones y las responsabilidades (necesarias para alcanzar los objetivos) y los puestos y también para racionalizar las operaciones~~.~~ | * Procedimientos revisados (informes cualitativos sobre el diseño e informes cuantitativos sobre la implementación, es decir, número de puestos sometidos al ejercicio de clasificación y tiempo medio (en días) que lleva finalizar un ejercicio de clasificación). * Procedimientos revisados: actualización de los procedimientos existentes (número de revisiones adaptadas y aplicadas) | HRMD  Consejo de Personal  Unidad de Asuntos Jurídicos  Comité Consultivo Mixto  Comité de Coordinación | 2021 | El procedimiento de clasificación se ha revisado y publicado en una orden de Servicio. Se actualizan periódicamente los planes de clasificación de conformidad con las normas promulgadas por la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI) en virtud del Artículo 13 de sus Estatutos. En la Orden de Servicio se detallan el proceso de clasificación de puestos, el marco de responsabilidad y el flujo de trabajo, y se definen además los conceptos relacionados con la clasificación de los puestos.  Se están utilizando nuevos formularios de descripción de puestos de las categorías Profesional y Superior y la categoría de Servicios Generales.  Se están utilizando nuevas descripciones de empleo desde septiembre de 2019. | La Orden de Servicio número 19/16 – Clasificación de puestos realizadas en 2019 se va a modificar para armonizarla con lo que surgió de las prácticas (lecciones adquiridas) y otras organizaciones del Régimen Común de las Naciones Unidas  Se impartirá formación a los gestores y los Coordinadores de RH para desarrollar sus competencias en la redacción de descripciones de empleos. |
| 1.3 | Personal equilibrado y diversificado. | * + 1. Garantizar que las estadísticas de representación geográfica y de género sustentan los procesos y decisiones de contratación. | * División geográfica y de género del personal, por sede, sector, grado (%). * Distribución de género por grupo ocupacional (%). * Revisión periódica de medidas clave relativas a la diversidad de los empleados, tales como la distribución geográfica y la paridad de género. | HRMD | En curso | Los formularios de recomendación para las categorías Profesional y Superior deben incluir una justificación de género. Como referencia se añaden estadísticas mensuales a la recomendación. | Se actualizan periódicamente y se proporcionan sistemáticamente estadísticas sobre distribución geográfica y de género como parte de los procesos de contratación. |
| 1.4 | Modelo y proceso de contratación equilibrado, reforzado, simplificado y acortado. | * + 1. Revisar el proceso actual de contratación basado en las prácticas idóneas de otras organizaciones de las Naciones Unidas con el objetivo de reforzar, simplificar y acortar el proceso operativo de contratación de la UIT e integrar soluciones y medios de contratación innovadores. | * Implementado el proceso operativo revisado de contratación. * Cuellos de botella identificados y tratados | HRMD  Unidad de Asuntos Jurídicos  Comité de Coordinación | 2020-2021 | 2020 y 2021 se centrarán en la contratación y en acelerar el proceso de selección para hacerlo más transparente y eficaz, utilizando las nuevas tecnologías, incluidos los medios sociales.  Se propone reducir el periodo de presentación de candidaturas para la contratación externa a escala internacional de dos meses a un mes. | El HRMD es un miembro del Grupo de Trabajo sobre contratación y divulgación cuyo mandato es la recopilación de información sobre lo que están haciendo diferentes organismos de las Naciones Unidas en el ámbito de la planificación, contratación, divulgación y evaluación del personal, con el objetivo de debatir e identificar prácticas, herramientas y sistemas que puedan utilizarse en todo el sistema de las Naciones Unidas y permitan las economías de escala, y una normalización y armonización. |
| * + 1. Diseño e implementación de una orientación para la contratación de la UIT en la que se describa claramente las fases del proceso operativo de contratación, incluidos los requisitos de la Resolución 48 (Rev. Dubái). | * Guía creada (informe cualitativo para medir los cambios a lo largo del tiempo). * Divulgación de la guía y celebración de sesiones de información * Tiempo medio de contratación/tiempo medio de cubrir vacantes. * Tiempo utilizado en el proceso de selección por la persona responsable de la contratación. | HRMD  Unidad de Asuntos Jurídicos  Comité de Coordinación | 2020-2021 | Se ha elaborado una guía completa para la contratación, que se facilitará a todos los directores y participantes en los procesos de contratación. | El proyecto de guía de contratación se presentó al GCG el 8 de mayo de 2020, los miembros expresaron el deseo de que el HRMD iniciara las consultas con las Oficinas y los Departamentos de la Secretaría General para seguir debatiendo sobre sus necesidades e identificar las carencias del proceso actual en relación con las necesidades actuales de la organización.  El HRMD llevó a cabo un análisis más detallado del proceso de contratación de la UIT y el régimen común de las Naciones Unidas y elaboró un Informe sobre el proceso de selección y contratación y su comparación con las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que incluye recomendaciones para aclarar, simplificar y acelerar el proceso de contratación de la UIT.  Sobre esta base, el HRMD está en el proceso de revisión completa del proceso operativo de contratación como preparación para el nuevo sistema de gestión de la contratación (RMS) que se implementará en 2021. |
| * + 1. Garantizar que el proceso de selección y contratación es transparente y rápido, y no permite discriminaciones e influencias inadecuadas, garantizando la selección y colocación de las personas adecuadas en el puesto adecuado en el momento adecuado. | * Se utilizan herramientas de evaluación fiables y objetivas. * Tasas de puestos vacantes y de retención. * Satisfacción de la persona responsable de la contratación. * Tasa de rotación de empleados/número de contratos no renovados después del periodo de prueba. | HRMD  Oficinas y Departamentos de la Secretaría General. | 2021-2022 | Está en curso la adquisición de un nuevo sistema de contratación con un desarrollo en el cuarto trimestre de 2020 y una implementación a principios de 2021. | Se ha completado el proceso de solicitud de propuestas para el nuevo sistema de contratación y se ha seleccionado un proveedor.  La implementación está prevista para el último trimestre de 2021 o principios de 2022. |
| * + 1. Desarrollar e implementar la formación obligatoria para los paneles de selección. | * Número de miembros de paneles formados. | HRMD | 2021-2022 |  | Como miembro del Grupo de Trabajo sobre contratación y divulgación, el HRMD es miembro del siguiente subgrupo:  Formación para el perfeccionamiento de los responsables de contratación en el sistema de las Naciones Unidas. |
| * + 1. Elaboración e implementación de directrices para la contratación de personal no funcionario externo (Acuerdos de servicios especiales (SSA)) | * Políticas y directrices adecuadas para la supervisión y control de la contratación de expertos/consultores (SSA). Publicación de todos los nuevos acuerdos de servicios especiales y los que tengan nuevos mandatos, relacionados con procesos competitivos de selección. * Proceso de contratación de expertos (SSA) (definición de funciones y responsabilidades de los departamentos/unidades afectados) revisado y documentado para garantizar que las descripciones de empleo y los CV se revisan adecuadamente, se validan las referencias y se tratan los otros problemas planteados por la inspección. * Se establecen y comunican las reglas y directrices para garantizar que los grandes principios sobre competencias y selección enunciados en el Reglamento del Personal y las Reglas del Personal también se aplican a la contratación de expertos/consultores.   Se están revisando los mecanismos de supervisión, evaluación y gestión de la lista de expertos. | HRMD  Unidad de Asuntos Jurídicos  Comité de Coordinación | 2020-2022 | Se ha elaborado específicamente el elemento relativo a los conflictos de interés y todos los expertos (SSA) firman un código de ética que incluye una declaración de conflicto de intereses. | Comparación realizada con otros organismos de las Naciones Unidas. |
| 1.5 | Mejora de la imagen de marca de la UIT como empleador. | * + 1. Desarrollar e implementar una estrategia de divulgación y proyección para atraer a candidatos altamente cualificados y contribuir a la diversidad. | * Número de candidaturas por puesto * Número de candidaturas de alto nivel por puesto * Origen de los candidatos por puesto * Tasa de cancelación de los procesos de candidatura * Tasa de aceptación de ofertas | HRMD | 2021-2022 |  | Como miembro del Grupo de Trabajo sobre contratación y divulgación, el HRMD es miembro del siguiente subgrupo:   * Divulgación y origen selectivos. |
| * + 1. Aumentar las actividades en asociaciones con gobiernos nacionales e instituciones en beneficio de la adquisición y retención de talentos, así como de la imagen de marca de los RR.HH. | * Número de asociaciones creadas con administraciones (informe cualitativo sobre las iniciativas y cuantitativo, es decir, número de fondos fiduciarios, JPO, transferencias/cesión de personal contratados a través de programas de asociaciones. | HRMD  Oficinas y Departamentos de la Secretaría General | En curso | Se han concluido 2 acuerdos con universidades para la participación de la UIT en programas de becas de pasantes (CSC y Carlo Schmid). Se ha reactivado el programa JPO en la UIT y en 2019 se contrató a un JPO. Se están negociando acuerdos con otros Estados Miembros. Se está negociando la contratación de otros 5 JPO con dos Estados Miembros. | Además de un JPO existente, 5 nuevos JPO se incorporarán a la UIT en 2021 y están en discusión JPO adicionales con Japón y Australia.  Número de fondos fiduciarios: 9  Número de cesiones: 2 |
| * + 1. Diseñar y fomentar programas de talento juvenil adecuados que aumenten las oportunidades para los pasantes, funcionarios profesionales de nivel inferior (JPO) mediante formaciones, grados y programas de asociaciones. | * Número de asociaciones creadas con administraciones y universidades. * Programas de talento juvenil diseñados y ejecutados. * Informe cualitativo y cuantitativo sobre el número de actividades de promoción. * Número de pasantes y JPO | HRMD  Oficinas y Departamentos de la Secretaría General | En curso | Se han concluido 2 acuerdos con universidades para la participación de la UIT en programas de becas de pasantes (CSC y Carlo Schmid). | El HRMD participó en ferias virtuales de empleo en Alemania (Berlín), Italia (Milán), Suiza (Lucerna y Berna) y China  Número de pasantes en 2020:  105 (CE 43 – BR 2 – BDT 39 – TSB 18 – Telecom 3)  Número de JPO en 2020: 1 |
| * + 1. Modernizar el sitio web de oportunidades de carrera | * Un sitio web de oportunidades de carrera atractivo y utilizado es fundamental para la divulgación. | HRMD  SPM | 2021 |  | El Proyecto estará armonizado con el nuevo sistema de contratación (RMS). |
| **Pilar 2. Empleados comprometidos** | | | | | | |  |
| 2.1 | Armonización estratégica y operacional del rendimiento del personal con las metas de la UIT. | * + 1. Seguir aplicando la nueva política y el nuevo sistema PMDS para garantizar el compromiso y el satisfactorio rendimiento del personal de la UIT. | * Tasa de cumplimiento * Número de miembros del personal con buen/mal rendimiento. | HRMD |  | El 70% del personal de la UIT ha completado su e-PMDS correspondiente a 2019 y la mayoría con un rendimiento satisfactorio. A partir de 2020 se introducirá una "calificación global" para calcular con más precisión la relación entre el personal con rendimiento satisfactorio y no satisfactorio.  Se han aportado varias mejoras, entre las que se cuentan el control de la ejecución de las formaciones obligatorias y la introducción de un objetivo de género para los supervisores (requisito de UN‑SWAP) a fin de mejor la capacidad de género de la UIT.  Tras el lanzamiento de e-PMDS y la creación del marco de gestión del rendimiento de la UIT, se impartieron 24 sesiones de información y apoyo sobre la política y de rendimiento de la UIT (Orden de Servicio 2018/06) y sus herramientas al personal y los directores de la UIT. Además, se organizaron sesiones de formación sobre temas técnicos y culturales del OMDS concretos, como la "gestión de conversaciones difíciles" y la "facilitación y recepción de observaciones y comentarios". | El 85,5% del personal de la Secretaría General, la BR y la TSB ha completado su e-PMDS correspondiente a 2020 y el 91,8% del departamento BDT. El número de casos de bajo rendimiento revisados por HRMD ha aumentado incluidas las ampliaciones del periodo de prueba y las rescisiones. Archivos y procesos hacen referencia a los archivos de rendimiento y los planes de mejora. La revisión de los casos ha involucrado tanto los servicios jurídicos como el Consejo del Personal  Se está revisando actualmente la escala complete de puntuación – numérica y textual – para reflejar el bajo rendimiento y la excelencia.  Se han realizado 13 sesiones informativas adicionales a jefes y personal de todos los Sectores, complementadas con la prestación de ayuda personalizada, en particular para medidas preventivas contra el bajo rendimiento, las entrevistas sobre comentarios de evaluación y desarrollo.  La UIT participa en el grupo de trabajo de la red de RH de la JJE sobre gestión del rendimiento y desarrollo para optimizar la aplicación de las recomendaciones de las Naciones Unidas y la CAPI. |
| * + 1. Diseñar y aplicar una nueva política de gestión del bajo rendimiento y una política de recompensa y reconocimiento | * Creación de una nueva política sobre el bajo rendimiento (informe cualitativo sobre los cambios a lo largo del tiempo y cuantitativo, por ejemplo, número de planes de mejora creados/año). * Creación de una nueva política sobre recompensas (informe cualitativo sobre los cambios a lo largo del tiempo y cuantitativo, por ejemplo, número de nominados a los premios). | HRMD  Consejo de Personal  Unidad de Asuntos Jurídicos  Comité Consultivo Mixto  Grupo de Coordinación de Gestión  Comité de Coordinación |  | Se ha implantado una nueva política para la gestión del bajo rendimiento. En el texto se definen la política y los procedimientos para la gestión del bajo rendimiento como parte del Sistema de Desarrollo y Gestión del Rendimiento de la UIT (PMDS).  Se entiende por bajo rendimiento la incapacidad de un funcionario para realizar su trabajo conforme a las normas cualitativas y cuantitativas definidas y cumpliendo con los plazos del plan de trabajo y el comportamiento definido en el marco de competencias de la UIT (Orden de Servicio 18/03).  Se está preparando un programa piloto de reconocimiento y recompensa de la UIT para 2020. Se están elaborando las directrices para su ejecución. Los resultados del piloto servirán de base para la definición de una nueva política de recompensa. | Se han elaborado guías relativas al bajo rendimiento y las recompensas que se han asociado a la revisión de los casos de bajo rendimiento y el programa de recompensas respectivamente.  La guía relativa al bajo rendimiento incluye un nuevo modelo de plan de mejora destacando los pasos necesarios y la documentación de soporte para tratar los problemas de bajo rendimiento.  El nuevo programa de reconocimiento y Premios de la UIT está constituido por 3 tipos de recompensas (innovación, trabajo en equipo y liderazgo) y se lanzó y tuvo una gran participación, se presentaron 27 candidaturas, 12 para el premio de innovación, 4 para el premio de trabajo en equipo y 11 para el premio de liderazgo que representan un total de 69 funcionarios candidatos (individuales y equipos). Los 20 miembros del jurado de los premios de los empleados revisaron y evaluaron 20 candidaturas elegibles. Uno de los criterios de elegibilidad era un e-PMDS satisfactorio, para fortalecer la cultura del rendimiento al establecer una vinculación entre el rendimiento y sus consecuencias. |
| 2.2 | Modelo de liderazgo efectivo, inclusivo e inductivo. | * + 1. Diseño de un nuevo modelo de liderazgo (más horizontal, colaborativo y responsable) fomentado a través del programa de formación en gestión y liderazgo, basado en el "Nuevo marco de liderazgo de las Naciones Unidas" para reforzar el liderazgo en la UIT. El marco afirma que un liderazgo transformador necesita centrarse en la redefinición de los métodos de creación de asociaciones y en el diseño de las estrategias y los sistemas. Se basa fundamentalmente en la modificación de las actitudes y comportamientos mediante el desarrollo de las capacidades de liderazgo y las perspectivas y la voluntad de cambio. | * • Número de participantes en el programa de gestión y liderazgo/año (por sede, sector, grado y género). * • Medición cualitativa de los resultados mediante encuestas y rentabilidad para la UIT (en fase de diseño), incluido el porcentaje de participantes satisfechos y la medición de los cambios comportamentales mediante PMDS satisfactorio en materia de competencias de gestión y liderazgo. |  |  | Se ha diseñado y ejecutado un nuevo programa de gestión y liderazgo de la UIT, que se basa en un modelo más horizontal y colaborativo, en cuyo núcleo están la creación conjunta y otras competencias extraídas del Marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas. En total, el 31% de los funcionarios de categoría profesional con funciones de gestión participaron en el programa de gestión y liderazgo. En asociación con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas y McKinsey se está realizando en la BDT una evaluación cultural del liderazgo a título experimental con la posibilidad de ampliarla a toda la dirección de la UIT.  Mediante encuestas y entrevistas cualitativas (a aproximadamente 940 funcionarios) se ha medido la tasa de satisfacción del Plan de formación de la UIT en 2019 y los resultados muestran un elevado grado de satisfacción (cerca del 80%).  Los resultados del e-PMDS de 2019 muestran competencias de gestión y liderazgo satisfactorias para la mayoría de los supervisores.  Se ha definido un marco de supervisión y evaluación (S&E) para medir las repercusiones de la formación de la UIT más allá de la satisfacción y hasta la modificación del comportamiento. Este marco se ha aplicado a los programas de la organización cuyos informes se rendirán en 2021. | Se impartieron más de 15 programas sobre los temas de gestión y liderazgo, y gestión del cambio, incluido cómo gestionar “en el nuevo contexto”, en toda la UIT incluidas las Oficinas Regionales y con un balance equilibrado de participación en cuanto a género. En general, durante el teletrabajo, se ha aumentado la oferta digital incluyendo dos acuerdos a largo plazo con proveedores reconocidos de las Naciones Unidas. Los resultados de las encuestas indican respuestas satisfactorias de la mayoría de las respuestas en todos los programas. De acuerdo con los informes de 2020 y mitad de periodo de 2021 del e-PMDS, la mayoría del personal de la UIT ha completado con éxito los objetivos de formación del e‑PMDS e indicado “demostrado” en competencias de liderazgo y gestión. |
| 2.3 | Base común para las competencias y destrezas necesarias. | * + 1. Diseño y puesta en marcha del Pilar 3 del Marco de competencias de la UIT (competencias técnicas, Orden de Servicio 18/03), de acuerdo también con los nuevos Planes Estratégico y Operacional de la UIT (PP‑18). | * Pilar 3 integrado en el Marco de competencias de la UIT y el PMDS; porcentaje de personal cuya evaluación de estas competencias es satisfactoria. |  |  | En el Marco de competencias de la UIT se identifican tres (3) grupos de competencias: núcleo, funcionales y técnicas. Si bien las competencias núcleo y funcionales se han integrado en las funciones esenciales de Recursos Humanos, por ejemplo, la clasificación y la contratación, la gestión del rendimiento y la formación y el desarrollo, para las competencias técnicas se han tenido que establecer correspondencias.  Por tanto, se ha completado el tercer pilar. Se han identificado las competencias técnicas a partir de los grandes ámbitos de especialización de la organización y se han compilado en un catálogo. Cada uno de los ámbitos se divide, además, por título de puesto y la lista de competencias que le corresponden. El catálogo de competencias técnicas de la UIT se está integrando en el marco de competencias de la UIT (Orden de Servicio 18/03) y el e‑PMDS. Al cumplimentar su e-PMDS para 2020 el personal deberá demostrar la posesión de esas competencias técnicas. | El catálogo actual de competencias técnicas del e‑PMDS informa de más de 100 competencias en el conjunto de empleos. Este catálogo es el resultado de la información introducida en el e-PMDS por los jefes y los empleados en cuanto a las competencias técnicas necesarias para realizar los planes de trabajo anuales. Se está realizando un análisis de las carencias en cuanto a competencias en toda la UIT. La clasificación incluye las competencias técnicas del e‑PMDS. Se revisará el marco de competencias de la UIT considerando el análisis de las carencias de competencias. De acuerdo con la información de 2020 del e-PMDS, la mayoría del personal de la UIT ha sido evaluado satisfactoriamente en relación con las competencias técnicas del e-PMDS. |
| * + 1. Evaluación global de carencias en materia de competencias y destrezas. |  | HRMD  Oficinas y Departamentos de la Secretaría General |  | En tanto que organismo especializado y basado en el conocimiento, la UIT depende de que su personal esté muy formado, tenga un alto rendimiento y se muestre flexible y comprometido. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea retos ambiciosos y apasionantes. La UIT se prepara para afrontar esos retos y ha acordado realizar una evaluación global de las carencias en materia de competencias y destrezas, que se prevé efectuar a lo largo de 2020 contemplando toda la presencia de la UIT. Se identificarán los puestos esenciales y difíciles de cubrir y se elaborarán las estrategias necesarias para colmar las carencias de personal, así como base para aumentar la movilidad (geográfica, funcional y temporal) como medio para adquirir, mejorar y sumar nuevas competencias y destrezas en todas las unidades y Oficinas de la organización. | La UIT participa en el grupo de trabajo de la red de RH de la JJE sobre gestión del rendimiento y desarrollo para optimizar la aplicación de las recomendaciones de las Naciones Unidas y la CAPI. |
| 2.4 | Aprendizaje y desarrollo como medio esencial para garantizar el continuo desarrollo del personal de la UIT para alcanzar las metas de la organización. | * + 1. Revisar la política de formación y desarrollo de la UIT, incluido un nuevo marco de liderazgo (más inclusivo, horizontal, etc.) y de aprendizaje por la experiencia. | * Política revisada e integrada en el sistema de gestión del rendimiento del personal de la UIT mediante objetivos de formación (corto plazo); porcentaje de objetivos de formación conformes con la política; porcentaje de solicitudes de formación presentadas a HRMD conformes con la política. |  |  | Se ha creado una Junta Asesora de Formación (JAF), compuesta por representantes de la Secretaría General (SG), la BR, la TSB, la BDT y Telecom, que colaboran con HRMD para decidir de la atribución de fondos dedicados a la formación e identificar las prioridades en la materia.  En 2019 se implementaron e impartieron el 100% de los programas de formación esencial, técnica y corporativa, de conformidad con el Plan de formación de la UIT para 2019, resultante de la evaluación de las necesidades de formación efectuada en toda la UIT.  De acuerdo con la evaluación de las necesidades de formación de 2019 se respondió a unas 120 solicitudes, individuales y grupales, procedentes de las Oficinas y los Departamentos de la Secretaría General. Se ha utilizado o atribuido el 100% del presupuesto (50% para formaciones grupales, 30% para formaciones individuales y el 20% para el aprendizaje de idiomas, aproximadamente). Los programas implementados se ajustan a los objetivos de formación y el 100% responde a la política de formación de la UIT.  Los programas de formación esencial organizados fueron el programa de formación en gestión y liderazgo de la UIT (MLLP), la formación en inteligencia artificial (IA), en colaboración con la Academia de la UIT, el programa de certificación de gestión corporativa de programas, en colaboración con la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones (BDT), y el nuevo programa de idiomas en línea, Speexx, disponible para todo el personal de la UIT desde enero de 2020.  Se ha introducido la plataforma de formación de LinkedIn.  Se han aumentado las oportunidades de formación interna y formación en línea para los pasantes. | La mayoría del personal de la UIT estableció al menos un objetivo de formación de acuerdo con la Orden de Servicio núm. 18/06.  Se presentaron un 79% de las actividades de formación en la categoría profesional y un 21% de actividades de formación en categoría de servicios generales en 2020 y se procesaron de acuerdo con las políticas actuales de aprendizaje y formación armonizadas con la evaluación de las necesidades de formación de 2020.  Los programas implementados se ajustan a los objetivos de formación y el 100% responde a la política de formación de la UIT.  Los principales programas de formación organizados fueron: formación básica antifraude, formación en diversidad e inclusión, el programa Emerge, empoderamiento de coordinadores de cuestiones de género de las Naciones Unidas, propuesta de movimiento de innovación, introducción a la gestión del cambio, cometidos de la cultura del liderazgo, seminario prejubilación, certificación en gestión de proyectos.  Nuevos programas adicionales incluían también: a) serie de seminarios web sobre el control de la nueva normalidad de la UIT: constituida por 9 seminarios de expertos que ofrecen apoyo a todo el personal de la UIT en el nuevo contexto de trabajo desde el hogar (puntuación media de 4,5/5); b) programas de tutorías/acompañamiento (véase el punto 2.5); c) café misterioso, con más de 80 personas de la UIT con citas aleatorias periódicas para tomar un café virtual informal con otro empleado.  Se ha lanzado un nuevo boletín de formación que integra la comunicación de las iniciativas de formación nuevas y futuras. Más del 80% del personal que ha respondido encuentra el boletín útil. |
| * + 1. Nuevo diseño del presupuesto institucional mediante la centralización de los gastos de formación para formaciones en el servicio en toda la UIT, para garantizar también la distribución equitativa de oportunidades (Sede y Oficinas en el terreno). | * Presupuesto de formación centralizado en HRMD; relación entre programas de formación en el servicio e institucionales; porcentaje de participantes de las Oficinas en el terreno que han beneficiado de programas de formación institucionales. |  |  | Se ha centralizado y rediseñado el presupuesto de formación interna a partir de 2020. HRMD pide la observancia y colaboración de todas las Oficinas y Departamentos de la SG para remitir puntualmente todas las solicitudes de formación a HRMD. Se ha dado a conocer la simplificación del procedimiento de aprobación, armonizándolo con el procedimiento de aprobación PMDS.  Cerca del 45% del personal de las Oficinas en el terreno ha seguido una formación corporativa en 2019. La relación entre formaciones en el servicio y corporativas es de 2:3. | La relación entre el número de formaciones técnicas e institucionales es de 5:22. Esta cifra no incluye otras vías de formación como la formación durante el trabajo, el autoestudio, etc.  Cerca de 25 personas del personal de las oficinas en el terreno ha seguido una formación corporativa en 2020. |
| 2.5 | Orientación, inducción y tutorado del personal. | * + 1. Lanzar un nuevo programa de incorporación a la UIT y de salida, que comprenda:   a) Desarrollo y aplicación de un programa de inducción a la formación para el personal recién contratado.  b) Preparación de varios documentos sobre la inducción y la integración en la UIT para facilitar la transición del personal nuevo.  c) Preparación de un cuestionario para el personal que deja la UIT y efectuar un seguimiento periódico de las principales conclusiones. | * Número de inducciones celebradas (porcentaje de personal nuevo participante) /año. * Cuestionario de salida compartido con el personal que deja la UIT, respuestas analizadas y SWOT (fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas)/planes de acción creados. |  |  | El primer programa de inducción de la UIT presencial se ejecutó en 2019 en la UIT y comprendió una ceremonia de juramento. La primera inducción digital de la UIT se celebró los días 4-8 de mayo de 2020 (con unos. 70 participantes).  Entre septiembre de 2019 y abril de 2020, se han celebrado once (11) sesiones de inducción de RR.HH., Seguridad y Ciberseguridad a un total de 120 nuevos funcionarios, consultores y pasantes.  Se ha preparado un cuestionario de salida, que se empezará a utilizar en 2020 en aplicación de la estrategia de recibimiento y salida. | Desde abril de 2020, se realizaron sesiones de RH en el teletrabajo, fomento de la seguridad y la ciberseguridad, a distancia con Microsoft 365 Teams para un total de 165 participantes de funcionarios, consultores (SSA) y pasantes.  Se ha creado una nueva plataforma de incorporación que incluye listas de control para los jefes y los empleados. Nuevas soluciones en plataformas, que incluyen la implementación de un sistema de gestión de la formación, eran necesarias en particular desde la aparición del nuevo entorno de teletrabajo. El nuevo sistema permitirá la integración de nuevas prácticas de incorporación y salida del personal, en particular en relación con la evaluación del Pilar II (empleados comprometidos).  Estrategia de tutorías: 1) Se lanzó un programa interno de tutorías de la UIT en el tercer trimestre de 2020. 92 empleados de la UIT de todos los grados y niveles se inscribieron al ciclo de 6 meses. El programa está constituido por una plataforma en línea con directrices y cursos en línea, seminarios web de orientación y sesiones de aprendizaje personalizado para mentores y alumnos, así como otras posibilidades de relaciones guiadas. Los empleados han recibido muy bien el programa (puntuación de satisfacción de 4,5/5).  2) Colaboración con la Secretaría de las Naciones Unidas en un programa de tutoría entre organismos (aproximadamente 25 colegas de la UIT). |
| * + 1. Agilizar el proceso de incorporación | * Proceso de incorporación revisado para los empleados de la UIT para reducir el número de pasos y el flujo del proceso (correspondencia, controles de referencia) | SAS  ODR | 2021 |  | Proyecto en curso. |
| 2.6 | Programa institucional de recompensas. | * + 1. Modernizar el programa de recompensas de la UIT para garantizar el reconocimiento (trabajo diario) y la recompensa (logros excepcionales a título individual o colectivo). | * Programa de recompensas renovado, número de premios/año. * Nueva política creada para medir los cambios en el reconocimiento a lo largo del tiempo. |  |  | Véase el punto 2.1.3. tras las consultas celebradas (entre HRMD, las Oficinas y los Departamentos de la Secretaría General a lo largo de 2019 y 2020) se han renovado los Premios de la UIT, habida cuenta del marco de la CAPI sobre planes de recompensas y las prácticas idóneas de la JJE. Este programa consta de 3 premios (trabajo en equipo, liderazgo e innovación) y una "nominación por los pares", además de un Grupo especial de los Premios de la UIT. La nueva política de la UIT se aplicará a lo largo de 2020 sobre la base de los resultados del piloto. | Véase el punto 2.1.3. Se está preparando una ceremonia de premios. |
| **Pilar 3. Servicios de RR.HH. basados en la excelencia** | | | | | | |  |
| 3.1 | Departamento de Gestión de Recursos Humanos racionalizado – socio fiable y responsable basado en un modelo de RH global y basado en resultados. | * + 1. Realizar un análisis detallado de la eficacia y efectividad de los servicios de apoyo administrativo. | * Análisis realizado con plan de acción creado (porcentaje de acciones completadas/año). |  |  | Se ha propuesto y acordado realizar una reestructuración para mejorar la eficiencia y las sinergias. | El equipo de RH preparó una presentación completa para el nuevo Jefe del Departamento de Gestión de Recursos Humanos. El HRMD está priorizando los ámbitos de reingeniería de los procesos operativos. |
| * + 1. Implantar las medidas necesarias para racionalizar los flujos de almacenamiento y gestión de datos, invertir en recursos de TI, eliminar los procesos manuales en función de una lista preestablecida de prioridades y mejorar las funciones de pago de nóminas |  |  |  | Se ha previsto revisar los procesos operativos para racionalizarlos, simplificarlos e integrarlos mejor en el entorno de planificación de recursos institucionales |  |
| 3.2 | Planes de recursos empresariales (PRE) innovadores, racionalizados e integrados | * + 1. Evaluar la rentabilidad y las implicaciones de la digitalización de los expedientes personales para garantizar la continuidad operacional (es decir, evitar que un accidente pueda causar la pérdida de datos esenciales) y ofrecer una interfaz directa a los expedientes personales con Systems Applications and Products (SAP). El proceso de digitalización permitirá no sólo automatizar las funciones de RR.HH., sino también utilizar más estratégicamente la información en el análisis del personal, la gestión de talentos, etc. Por consiguiente:   a) Crear y aplicar un nuevo Sistema de gestión de la contratación (RMS).  b) Crear y aplicar un nuevo Sistema de gestión de la formación (LMS).  c) Actualizar la actual estrategia de tecnología de la información y gestión de la información de RR.HH. aunando todas las dimensiones de la gestión de la información (proyecto de expedientes electrónicos) a fin de ofrecer una gama de nuevas funcionalidades en pro de la eficacia de las operaciones y el abandono del papel | * Estudio económico de la digitalización de los RR.HH. por área (administración, contratación y desarrollo). * Simplificación y eficacia medidas cualitativamente y cuantitativamente mediante el diseño y la implantación de los proyectos de expedientes electrónicos, RMS y LMS. |  |  | Se ha llevado a cabo una iniciativa de mejora de SAP HR mediante la colaboración entre HRMD e ISD para racionalizar los flujos de gestión de datos, suprimir la introducción manual y mejorar las funciones de pago de nóminas.  Se está desarrollando un sistema de gestión de la formación.  Se ha publicado la licitación para la adquisición de un nuevo sistema de contratación electrónico. | La implementación de un sistema de gestión de la formación se inició en 2021, después de finalizar el proceso de adquisición correspondiente en 2020. La implementación incluye soluciones integradas de PRE de RH.  La integración de los procesos institucionales existentes en el sistema de PRE para reducir el procesamiento manual e introducir más automatización, con el objetivo de simplificar, reducir el tiempo de procesamiento y disminuir los riesgos. El Departamento de Sistemas de Información (ISD) ha informado de que se han corregido todos los errores (después de los cambios de la CAPI y las nuevas reglas), con los últimos desplegados para la paga de abril de 2021. Se han instalado las nuevas funcionalidades: nuevos informes de UNSMIS, generación automática de cartas de nombramientos y extensiones de contrato, módulos de RH de asignaciones escolares. Debería instalarse en junio de 2021 la anotación del subsidio de educación en el módulo contable. La implementación de nuevas funcionalidades identificadas sigue con la implementación de la identificación universal de la CCPPNU, una nueva versión de los informes anuales del CCPPNU. Se han lanzado nuevos proyectos prioritarios que no estaban en la lista de 2020 (con un plazo para finales de 2021): Nuevo sistema de gestión de contrataciones de la UIT, migración del sistema de gestión de expertos de la BDT a SAP‑ERP. |
| **Pilar 4. Entorno laboral propicio** | | | | | | |  |
| 4.1 | Lugar de trabajo saludable. | * + 1. Refuerzo del Servicio Médico. | * Servicio Médico plenamente operativo |  |  | Se ha contratado a un asesor médico y un asistente médico a tiempo parcial. | Se ha incorporado a un asesor médico a tiempo parcial, una enfermera de plantilla y un asistente médico administrativo.  El proyecto de expedientes médicos electrónicos está en curso, con un memorando firmado por el Secretario General para asociarse a Earthmed, la Unidad de Asuntos Jurídicos y el servicio de adquisiciones están revisando el MoU, la planificación informática está en curso (se ha iniciado la coordinación entre SG/IS y DHMOSH de las Naciones Unidas).  Se está actualizando la Orden de Servicio sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores.  Se ha iniciado la revisión de los procesos médico‑administrativos.  Se ha iniciado la implementación del sistema de gestión de OSH (Declaración del Comité Mixto Asesor (CMA) de febrero de 2020) |
| * + 1. Revisar la política sobre el acoso y el abuso de autoridad. Informar y dar cuenta de los progresos realizados en relación con el abuso y la explotación sexual, así como con el acoso sexual en el lugar de trabajo (política de tolerancia cero). | * Política examinada e informes cualitativos y cuantitativos para medir los cambios a lo largo del tiempo (es decir, creación de procedimientos formales e informales, número de casos denunciados y número de casos resueltos, decisiones tomadas y medidas correctivas aplicadas). * Crear y aplicar una estrategia de salud mental de la UIT. |  |  | Se está llevando a cabo una primera revisión de la política en materia de acoso y abuso de autoridad que se completará en 2020  Tras el lanzamiento de la Estrategia de salud mental de las Naciones Unidas por el Secretario General, se ha diseñado una Estrategia de salud mental de la UIT para el periodo 2019-2023 destinada a todo el personal y liderada por la psicóloga consejera del Personal, y que se integra en la Estrategia relativa al personal y el Plan estratégico de recursos humanos para 2020-2023 y responde a las recomendaciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Dado que la primera exige una sólida evaluación, se ha iniciado el proceso mediante un cuestionario estándar que permitirá establecer un plan eficaz adaptado a las necesidades del personal de la UIT. | Se está llevando a cabo una primera revisión de la política en materia de acoso y abuso de autoridad que se completará en 2021.  El sistema de las Naciones Unidas ha implementado nuevas directrices para la investigación del acoso sexual. La UIT está examinándolas con la intención de incorporarlas a sus reglamentos y directrices. |
| * + 1. Oficina de Ética funcional y servicios disponibles. |  |  |  | La Oficina de Ética está plenamente dotada y operativa. |  |
| 4.2 | Lugar de trabajo respetuoso y ético. | * + 1. Garantizar la armonización entre las políticas familiares de la UIT y el contexto familiar actual. | * Revisión y armonización de las políticas de la UIT existentes. |  |  | De conformidad con la Resolución 71/243 de la AGNU y la Declaración de Reconocimiento Mutuo, se ha invitado a la UIT a armonizar su política con la definición de estado civil. **Véase el** [**Anexo 2**](#Annex2) **al presente documento**. |  |
| 4.3 | Encuestas al personal | * + 1. Realizar encuestas y cuestionarios al personal para solicitar comentarios sobre la salud y bienestar del personal con el fin de que los directivos dispongan de información útil al definir prioridades en los trabajos en curso sobre la definición de futuras estrategias e intervenciones psicosociales y de bienestar. | * Encuestas periódicas anuales al personal | HRMD  Consejero de Personal  Consejo de Personal  DSI | Anual |  | Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ), enero – abril de 2020, 281 participantes (56% mujeres), encuesta solo en inglés.  Encuesta de bienestar COVID-19 del sistema de las Naciones Unidas, (mayo-junio de 2020), 286 participantes (57% mujeres), disponible en inglés y francés, ofreció al personal la oportunidad de compartir sus opiniones sobre la manera en que estaban viviendo y soportando las restricciones impuestas durante la pandemia de la COVID-19. El cuestionario de la encuesta abarcó varias cuestiones sobre el bienestar (incluido el cuestionario OMS-5). 5 539 personas de 13 organismos de las Naciones Unidas respondieron a la encuesta.  Se compartió un análisis cualitativo con el CoCo y el MCG y en la reunión de todo el personal, tanto para la encuesta COPSOQ como la de bienestar COVID-19 del sistema de las Naciones Unidas comparando los resultados de las dos y destacando los ámbitos de preocupación y ofreciendo recomendaciones. |
| 4.4 | Seguro médico de la UNSMIS | * + 1. Integración de la población de la UIT en la UNSMIS |  | HRMD – SSBW & ISD – ERP | 2020 | Cambio de Seguro Médico – Integración de los asegurados de la UIT en la UNSMIS.  El objetivo era integrar a los asegurados en un plan más sostenible a largo plazo. Los parámetros demográficos y de situación geográfica de los asegurados de la UIT no permitían que el PCSM fuera y siguiera siendo un plan sostenible a la larga sin una importante contribución financiera de la Unión y de los asegurados. Esta iniciativa corrió a cargo del Departamento de Recursos Humanos en colaboración con el Comité de Gestión del PCSM. Se llevó a cabo un estudio de los seguros de otras organizaciones internacionales y finalmente se comprobó que la UNSMIS era el que mejor se ajustaba a las necesidades de la UIT. El cambio fue aprobado por el CCM, el Consejo de Personal y los Funcionarios de Elección.  A lo largo de 2019 los consultores actuariales realizaron un análisis, la UIT y UNOG acordaron la fusión y en agosto de 2019 se firmó el MoU con UNOG mediante el cual la UIT pasó a formar parte de la Mutualidad de Seguros del Personal de las Naciones Unidas (UNSMIS) a partir del 01.01.2020.  Durante el último trimestre de 2019 y el primero de 2020 el Departamento de RH colaboró estrechamente con ISD y UNSMIS en la migración de los datos de los asegurados.  Se integró en UNSMIS a todos los asegurados, 2 987 en total. Todos ellos se integraron satisfactoriamente en el plan, sin exclusiones.  Un cambio de esta magnitud necesitó un sólido plan de comunicación, llevado a cabo por RH. Durante el último trimestre de 2019, HRMD organizó cuatro reuniones públicas, tres de ellas en colaboración con UNSMIS. Además, toda la información se comunicó a los asegurados por correo-e y correo postal en el caso de los jubilados.  En 2020 se pondrá fin a la transición, que está bien encaminada y llegará a término a finales de año. | El cambio se ha realizado con éxito. El conjunto de los asegurados de la UIT se ha migrado de manera satisfactoria a la UNSMIS.  El conjunto de asegurados que totalizaba 2 987 personas se integró con éxito en la UNSMIS. Todas las personas aseguradas se incorporaron al plan y no se excluyó a nadie.  2020 vio la implantación del sistema de in intercambio de información entre la UIT y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.  2021 está viendo la implementación de sistemas la implantación de sistemas que permitan un control adecuado de las transacciones financieras y los datos maestros  Se prevé su terminación en 2021. |

AnexO 1  
**procesos de contratación – reducción del plazo  
de presentación de candidaturas**

1 En el Reglamento del personal aplicable a los funcionarios nombrados se fija el periodo de presentación de candidaturas a puestos anunciados para la contratación externa por concurso internacional en 2 meses. Tras 10 años de experiencia con un sistema de contratación electrónico se ha visto que la mayoría de candidaturas recibidas en respuesta a avisos de vacante se presentan durante las dos primeras semanas tras la publicación del aviso o durante la última semana de ese periodo.

2 A fin de reducir el tiempo medio del proceso de contratación, se propone reducir el periodo de presentación de candidaturas de dos meses a un mes.

3 Para ello el Consejo debe modificar el Artículo correspondiente del Reglamento del personal, pues es el órgano con autoridad en la materia.

4 La modificación propuesta es la siguiente:

|  |
| --- |
| **Artículo 4.8 Nombramiento**  f) Cuando las vacantes se anuncien de acuerdo con el precedente apartado c) las candidaturas provenientes del exterior podrán presentarse por conducto de una administración dentro de un plazo mínimo en principio de un mes. Las candidaturas se podrán también someter directamente a la Unión en la inteligencia de que, en este caso, el Secretario General consultará normalmente a las administraciones de los países de que sean nacionales los candidatos antes de proceder a la selección final. |

Por consiguiente, se invita al Consejo a **adoptar** el siguiente proyecto de Acuerdo.

PROYECTO DE ACUERDO [...]

Enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables   
a los funcionarios nombrados

El Consejo,

habida cuenta

del número 63 del Convenio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones y del Artículo 12.1 de los Estatutos del Personal aplicables a los funcionarios nombrados,

habiendo considerado

el informe sometido por el Secretario General al Consejo en el Documento [C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/ee),

acuerda

aprobar las enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables a los funcionarios nombrados que figuran en el Anexo al presente Acuerdo.

Anexo al proyecto de Acuerdo

ESTATUTOS DEL PERSONAL APLICABLES  
A LOS FUNCIONARIOS NOMBRADOS

Artículo 4.8 Nombramiento

a) El Secretario General nombrará a los funcionarios con sujeción a los límites autorizados por el Consejo. El Director de la Oficina interesada elegirá entre los candidatos presentados cuando se trate de empleos de su respectiva Secretaría especializada, pero la decisión final en cuanto al nombramiento incumbirá al Secretario General, quien, sin embargo, pondrá en conocimiento del Consejo de Administración los casos en que su decisión difiera de la recomendación del Director de la Oficina.

b) El Secretario General, de acuerdo con el Director de la Oficina correspondiente en su caso, podrá decidir el traslado de un funcionario de la Unión de uno a otro empleo para cubrir así una vacante.

c) La selección para empleos vacantes de los grados P.1 o superiores se hará por concurso internacional; las vacantes identificadas con propósitos de contratación externa se anunciarán a las administraciones de todos los Estados Miembros de la Unión, a las Naciones Unidas, a los demás organismos especializados y a los funcionarios de la Unión, especificando la naturaleza del empleo vacante, las condiciones requeridas los términos del nombramiento.

d) Los empleos vacantes en la Sede de los grados G.1 a G.7 se cubrirán mediante concurso con candidatos residentes lo más cerca posible de Ginebra. Cuando esto no sea factible, se anunciará el concurso en la forma indicada en el precedente apartado c), pero al elegir entre los candidatos se tendrán en cuenta las consecuencias económicas del nombramiento.

e) En los demás lugares de destino, el Secretario General dictará las disposiciones necesarias para el procedimiento de selección basándose en las condiciones y en la práctica local del régimen común de las Naciones Unidas.

f) Cuando las vacantes se anuncien de acuerdo con el precedente apartado c) las candidaturas provenientes del exterior podrán presentarse por conducto de una administración dentro de un plazo mínimo en principio de un mes. Las candidaturas se podrán también someter directamente a la Unión en la inteligencia de que, en este caso, el Secretario General consultará normalmente a las administraciones de los países de que sean nacionales los candidatos antes de proceder a la selección final.

AnexO 2

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA A LOS EFECTOS DE LAS PRESTACIONES DE LA UIT

Todos los años se solicita a los funcionarios que cumplimenten un formulario dando cuenta de su estado civil y facilitando información sobre sus cónyuges e hijos. Los funcionarios pueden solicitar para el año siguiente asignaciones por persona a cargo para cada miembro dependiente de su familia.

Situación en el Régimen común de las Naciones Unidas

1 En las Naciones Unidas el reconocimiento de las uniones de hecho se rige por el Boletín del Secretario General ST/SGB/2004/13/Rev.1 de 26 de junio de 2014. En él se indica que la situación administrativa de los funcionarios a los efectos del cobro de prestaciones en virtud del Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas se determinará sobre la base de la legislación de la autoridad competente que ha definido esa situación administrativa.

2 La Secretaría de las Naciones Unidas, sus Fondos, Programas y Comisiones reconocen las uniones de hecho, pues se contemplan en el Estatuto y el Reglamento del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas. Todos los organismos especializados de las Naciones Unidas han seguido su ejemplo. La UIT es el único organismo del sistema de las Naciones Unidas que aún no aplica el protocolo identificado en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas.

Marco jurídico

3 Por la presente, el Secretario General promulga lo siguiente:

a) La situación administrativa de los funcionarios a los efectos del cobro de prestaciones en virtud de los Estatutos y el Reglamento del Personal se determinará sobre la base de la legislación de la autoridad competente que ha definido esa situación administrativa.

b) En virtud de los Estatutos y el Reglamento del Personal, los funcionarios son responsables de notificar sin demora y por escrito al Secretario General de toda modificación de su estado civil y de las personas a su cargo. Dichas modificaciones se notificarán por escrito al Jefe del Departamento de Gestión de Recursos Humanos. La condición de persona a cargo se basa en la información facilitada y está sometida a la presentación de pruebas documentales satisfactorias.

4 Es necesario actualizar los Estatutos y el Reglamento del Personal para armonizar las políticas, Reglas y Reglamentos de la UIT con los de las demás organizaciones del Régimen Común de las Naciones Unidas.

5 Las disposiciones legales y reglamentarias de la UIT señaladas anteriormente recogen disposiciones de los Estatutos del Personal, lo cual tiene dos consecuencias jurídicas. La primera es que, en virtud del número 63[[1]](#footnote-1) del Convenio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones[[2]](#footnote-2) y del Artículo 12.1[[3]](#footnote-3) de los Estatutos del Personal, sólo el Consejo de la UIT podrá modificar los Estatutos. La segunda es que, de conformidad con la Regla 12.1.2[[4]](#footnote-4), el Secretario General de la UIT podrá completar o modificar el Reglamento del Personal.

6 Toda consecuencia financiera derivada de la armonización sugerida con las políticas del Régimen Común de las Naciones Unidas en este sentido puede y será integrada en los actuales Presupuesto bienal y Plan Financiero de la Unión para 2020-2023.

Propuesta para su consideración por el Consejo

7 Habida cuenta de todo lo anterior, adoptar la modificación que se presenta anexa a este Informe a fin de armonizar las políticas de la UIT sobre el particular con las de todas las demás organizaciones del Régimen Común de las Naciones Unidas.

8 Esta propuesta es acorde con la Resolución 71/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que pide a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo "operar de conformidad con el principio del reconocimiento mutuo de las mejores prácticas en materia de políticas y procedimientos con el fin de facilitar la colaboración activa entre los organismos y reducir los costos de transacción para los Gobiernos y los organismos colaboradores". En respuesta directa a esa Resolución, el Secretario General de la UIT rubricó la Declaración de Reconocimiento Mutuo, al igual que otros 18 Jefes Ejecutivos, incluidos los de la UNESCO, la OMS, el ACNUR, la UNICEF, el PNUD, el UNFPA, la OIT y la UNOPS.

9 El Secretario General modificará convenientemente las versiones en los demás idiomas oficiales de la Unión de los Estatutos del Personal, así como del Reglamento del Personal aplicable a los funcionarios nombrados.

PROYECTO DE ACUERDO [...]

Enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables   
a los funcionarios nombrados

El Consejo,

habida cuenta

del número 63 del Convenio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones y del Artículo 12.1 de los Estatutos del Personal aplicables a los funcionarios nombrados,

habiendo considerado

el informe sometido por el Secretario General al Consejo en el Documento [C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/es),

acuerda

1) aprobar las enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables a los funcionarios nombrados que figuran en el Anexo al presente Acuerdo; y

2) encargar al Secretario General que modifique convenientemente el Reglamento del Personal en los demás idiomas oficiales de la Unión.

Anexo al proyecto de Acuerdo

Artículo 3.12 2) a):

Se concederá una asignación por cónyuge para un cónyuge a cargo. No obstante, cuando los cónyuges estén separados legalmente, el Secretario General decidirá en cada caso sobre el pago de esta asignación.

AnexO 3

ASCENSOS DE ESCALÓN EN EL GRADO EN   
LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR

1 La periodicidad de los aumentos de sueldo de los funcionarios de las categorías de Consejero Superior y Profesional están actualmente establecidas en el Artículo 3.4 del Reglamento del Personal aplicable al personal nombrado y se detalla de la manera siguiente:

"La periodicidad de los ascensos de escalón de los Consejeros superiores y los funcionarios de categoría profesional será anual:

– del escalón 1 al escalón 7 en los grados P1 a P5;

– **del escalón 1 al escalón 5 en el grado D1;**

– en los escalones 1 y 2 en el grado D2, y bienal a partir de entonces."

2 La periodicidad para el nivel D1 en la UIT no está armonizada con el Sistema Común de las Naciones Unidas de sueldos, subsidios y prestaciones, como establece la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que declara lo siguiente:

"Incrementos de sueldo: Los incrementos dentro de un grado se conceden en función del desempeño satisfactorio de las funciones. Para los grados P1 a P5 los incrementos se conceden anualmente hasta el escalón 7, y bienal a partir de entonces. **Para el nivel D-1, los incrementos se conceden anualmente hasta el escalón 4** y posteriormente cada dos años. En el nivel D-2, todos los escalones se conceden bienalmente. "

Con el fin de armonizar con la CAPI y simplificar futuras enmiendas, se propone eliminar este nivel de detalle del Reglamento del personal e indicar la periodicidad de los incrementos de sueldo mediante una Orden de Servicio.

3 Para ello, se presenta al Consejo una enmienda al Reglamento del personal, pues es el órgano con autoridad en la materia.

4 La propuesta de enmienda es la siguiente:

|  |
| --- |
| **Artículo 3.4 Ascensos de escalón**  2 La periodicidad de los ascensos de escalón de los Consejeros superiores y los funcionarios de categoría profesional será determinada por el Secretario General de acuerdo con las normas promulgadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). |

Por consiguiente, se invita al Consejo a **adoptar** el siguiente proyecto de Acuerdo.

PROYECTO DE ACUERDO […]

Enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables   
a los funcionarios nombrados

El Consejo,

*habida cuenta*

del número 63 del Convenio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, el Reglamento del Personal aplicable a los funcionarios nombrados y el marco del Régimen Común de Sueldos, Prestaciones y Beneficios de las Naciones Unidas establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI),

*habiendo considerado*

el informe sometido por el Secretario General al Consejo en el Documento [C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/es),

acuerda

aprobar las enmiendas a los Estatutos del Personal aplicables a los funcionarios nombrados que figuran en el Anexo al presente Acuerdo.

**Anexo al proyecto de Acuerdo**

**ESTATUTOS DEL PERSONAL APLICABLES  
A LOS FUNCIONARIOS NOMBRADOS**

**Artículo 3.4 Ascensos de escalón**

1 Todo funcionario que haya desempeñado sus funciones satisfactoriamente ascenderá un escalón en su grado y percibirá el aumento de sueldo correspondiente, según la escala que figura en los Anexos 3 y 4 a los presentes Estatutos

2 La periodicidad de los ascensos de escalón de los Consejeros superiores y los funcionarios de categoría profesional será determinada por el Secretario General de acuerdo con las normas promulgadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

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

1. El Consejo "1*ter*) aprobará y revisará el Reglamento del Personal y el Reglamento Financiero de la Unión y los Reglamentos que considere pertinentes de acuerdo con la práctica seguida por las Naciones Unidas y por los organismos especializados que aplican el régimen común de sueldos, asignaciones y pensiones." [↑](#footnote-ref-1)
2. El Convenio, junto con la Constitución de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, es uno de los instrumentos fundamentales de la organización. [↑](#footnote-ref-2)
3. Artículo 12.1 – Disposiciones generales

   "El Consejo podrá completar o modificar los presentes Estatutos sin perjuicio de las condiciones de empleo estipuladas en las cartas de nombramiento y en los contratos de los funcionarios y a condición de que las disposiciones modificadas no se apliquen con efecto retroactivo, debiendo regirse el periodo anterior a la fecha de su adopción por los vigentes hasta esa fecha". [↑](#footnote-ref-3)
4. Regla 12.1.2 – Modificación del Reglamento del Personal y excepciones al mismo

   "a) El Secretario General podrá completar o modificar el presente Reglamento sin perjuicio de las condiciones de empleo especificadas en las cartas de nombramiento y en los contratos de los funcionarios, pero las reglas modificadas no se aplicarán con efecto retroactivo y el periodo anterior a la fecha de su adopción se regirá por el Reglamento entonces vigente.

   b) El Secretario General podrá hacer excepciones al Reglamento del Personal siempre que no estén en contradicción con los Estatutos del Personal ni con otras decisiones del Consejo, que sean aceptadas por los funcionarios directamente interesados y que, a juicio del Secretario General, no sean contrarias al interés de la Unión ni al de ningún otro funcionario o grupo de funcionarios." [↑](#footnote-ref-4)