|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: ADM 3** | **Documento C23/55-S** |
| **6 de junio de 2023** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General |
| INFORME SOBRE LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DELPLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS Y LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUCAREST, 2022) |
| **Finalidad**El objetivo del Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) es la transformación progresiva de la gestión del personal de la UIT y de su capacidad para cumplir los planes estratégicos y financieros de la Unión. Esta estrategia 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. La estrategia también pone de manifiesto la necesidad de modernizar la capacidad del personal, los procesos, los procedimientos y las herramientas de la UIT, así como la importancia de la integración y la armonización con el Régimen Común de las Naciones Unidas y los valores del funcionariado internacional.Este informe sobre los avances realizados refleja el compromiso de la organización por fomentar una cultura centrada en las personas, desarrollar una plantilla ágil, racionalizar los servicios de recursos humanos y crear un entorno de trabajo propicio. A medida que la UIT siga avanzando, aprovechará estos logros para fortalecer aún más sus recursos humanos y asegurar que la organización siga estando bien situada para hacer frente a los retos y las oportunidades de un entorno de telecomunicaciones en rápida evolución.El PERH es un plan renovable que puede adaptarse en función de las necesidades. Este Informe sobre los avances destaca los principales resultados logrados en cada uno de los cuatro pilares en 2022 y principios de 2023.**Acción solicitada al Consejo**Se invita al Consejo a **tomar nota** del Informe sobre los avances en la implementación del PERH.**Vínculo(s) pertinente(s) con el Plan Estratégico**Excelencia en innovación organizativa y recursos humanos.**Repercusiones financieras**Ninguna.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Referencias***Documentos* [*C20/54*,](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/es)[*C21/54*](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/es) *del Consejo y* [*C22/INF/6*](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0006/es);[*Resolución 48 (Rev. Bucarest, 2022)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-048-S.pdf) *de la Conferencia de Plenipotenciarios* |

# Pilar 1. Personal adecuado que integre la diversidad y la agilidad (armonización del personal de la UIT con las metas de la UIT)

El primer pilar se centra en un personal adecuado; la armonización de las prioridades estratégicas de la Unión con los cargos y las funciones del personal y una fuerza de trabajo equilibrada y diversificada en cuanto a personal de las categorías profesional y superiores y de los servicios generales, en edad, con paridad de género en todos los niveles, distribución geográfica y personas con discapacidad.

También se centra en conseguir una contratación equilibrada entre personal interno y externo; modelos y procesos de contratación más sólidos, simplificados y acortados para identificar a los candidatos altamente cualificados, desde los jóvenes talentos (programas de pasantías y para la juventud, jóvenes funcionarios profesionales, etc.) a perfiles muy cualificados para los cargos superiores; una mejora de la imagen de marca de la UIT como empleador mediante una proyección estratégica para atraer a candidatos altamente cualificados y diversos, así como un fortalecimiento de la asociación con los Estados Miembros y los gobiernos nacionales.

Puntos destacados:

1 Las Directrices de contratación exhaustivas implantadas incluyen i) procesos nuevos que proporcionan autonomía y responsabilidad a los responsables de la contratación, ii) procesos que conllevan un mayor seguimiento por parte del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRMD), conforme a la recomendación de los auditores, y iii) procesos que conllevan una mayor verificación de las credenciales y las referencias.

2 Un programa de formación sobre las Directrices de contratación para los asistentes de los directores/supervisores de contratación, los coordinadores de recursos humanos, miembros del personal y candidatos, los representantes del Consejo del Personal y los supervisores. 315 miembros del personal asistieron a las diferentes sesiones de formación.

3 Procesos mejorados de incorporación del talento mediante la implantación del nuevo sistema de gestión de la contratación (RMS). El sistema incorpora una automatización completa del proceso de contratación y un seguimiento mejorado de los plazos, así como controles detallados y mejoras que permiten procesos de contratación más ágiles. Se impartió formación sobre el RMS al personal.

4 Los procesos de contratación para los contratos de duración determinada, los contratos de corta duración, los contratos de servicios especiales (SSA) y las pasantías se han llevado a cabo a través del RMS.

5 Se actualizan periódicamente y se proporcionan sistemáticamente estadísticas sobre género y distribución geográfica como parte de los procesos de contratación. La integración de los datos de contratación del sistema RMS interno está en curso.

6 Las asociaciones para el programa de talento juvenil con Estados Miembros y gobiernos nacionales se han ampliado (pasantías, jóvenes funcionarios profesionales, etc.).

7 Se han revisado las condiciones de los SSA.

8 Se ha elaborado un Informe analítico del personal, de recursos humanos, utilizando Power BI para proporcionar datos actualizados y fiables, que se ha publicado en el Tablero del Consejo.

9 El Oficial de Ética ha actualizado la política de transparencia financiera, y se ha elaborado una nueva Orden de Servicio 22/02 sobre la declaración de intereses.

10 El sitio web de oportunidades de carrera de la UIT se ha renovado por completo.

# Pilar 2. Empleados comprometidos

Este pilar tiene como objetivo una armonización estratégica y operacional del rendimiento del personal con las metas de la organización a través de la implantación de una gestión del rendimiento efectiva y de un sistema de desarrollo, un modelo de liderazgo que fomenta la interacción continua y la confianza mutua, la identificación de competencias y habilidades comunes, la oferta de posibilidades de aprendizaje y de desarrollo, la orientación y las tutorías para el personal, los programas de recompensa, la planificación de la sucesión, las estrategias de gestión del cambio, la movilidad interna y externa y una evaluación del rendimiento significativa con oportunidades de formación y de desarrollo profesional.

La UIT ha adoptado nuevas formas de trabajo, aprovechando la tecnología para dar soporte al trabajo a distancia y a modalidades de trabajo flexible. En respuesta a la pandemia de la COVID-19, la UIT llevó a cabo con éxito la transición a un entorno de trabajo a distancia, garantizando la continuidad de las actividades al tiempo que daba prioridad a la salud y el bienestar de su personal. Se han realizado esfuerzos para mejorar las comunicaciones internas con reuniones generales de información y actualizaciones periódicas sobre los asuntos relacionados con los recursos humanos. Estos esfuerzos han contribuido a crear un entorno de trabajo más transparente y colaborativo, cuyo objetivo es que el personal se sienta informado, comprometido y capacitado para contribuir al éxito de la organización.

Además, el HRMD ha creado programas de tutoría y asesoramiento para apoyar el desarrollo de los empleados y mejorar sus habilidades.

Principales logros:

1 La mayoría del personal de la UIT (81%) ha completado el ejercicio ePMDS de 2022, lo que le proporciona información sobre su rendimiento anual.

2 El número de casos de bajo rendimiento tratados por el HRMD ha aumentado. Se han incluido en este sentido planes de mejora del rendimiento para ayudar al personal a alcanzar sus objetivos, así como prórrogas del periodo de prueba y despidos, en los casos necesarios.

3 Se ha implantado un nuevo sistema de gestión de la formación (LMS), ofreciendo al personal acceso a una amplia gama de oportunidades de formación.

4 El plan de aprendizaje 2023 se elaboró a partir de los resultados del informe McKinsey 2021 sobre la brecha cultural y de competencias, el ejercicio sobre visión y perspectivas de la UIT y el Plan Estratégico de la UIT.

5 Se organizaron los siguientes programas de formación esencial: formación básica antifraude, formación en diversidad e inclusión, el programa Emerge (un programa de colaboración entre organismos para nuevas mujeres líderes de las Naciones Unidas), empoderamiento de coordinadores de cuestiones de género de las Naciones Unidas, el Geneva Innovation Movement ("La innovación como fuerza positiva en un mundo en transformación"), introducción a la gestión del cambio, tareas de la cultura de liderazgo, seminario sobre la prejubilación y certificación en gestión de proyectos.

6 La comunicación interna informó al personal sobre el proceso simplificado de aprobación del ePMDS y el aprendizaje, con un importante ahorro de tiempo para el personal y los responsables.

7 La relación entre el número de eventos de formación técnica e institucional fue de 53:47 en 2022. Esta cifra no incluye otras vías de formación como la formación durante el trabajo, el autoaprendizaje, etc.

8 Se ha creado para 2023 un programa completo de desarrollo profesional y se han puesto a disposición del personal recursos de desarrollo profesional y contenidos seleccionados asociados.

9 Desde septiembre de 2019 el programa de incorporación de 90 minutos para los nuevos ingresos (personal de plantilla y temporeros, SSA, becarios, etc.) se ha llevado a cabo 36 veces, con un total de 478 participantes.

10 El HRMD ha contribuido al proyecto de migración del sistema de gestión de la contratación de expertos de la BDT a SAP ERP.

11 Como complemento del programa de separación voluntaria (SO 23/03) lanzado el 17 de marzo de 2023, se organizó una sesión informativa para todo el personal. Los miembros del personal interesados recibieron el soporte de materiales informativos, incluyendo una calculadora en línea para realizar estimaciones y una lista de preguntas frecuentes.

# Pilar 3. Servicios de recursos humanos basados en la excelencia

El tercer pilar pretende establecer un modelo de recursos humanos basado en una relación de negocio y en los resultados alineado con la estrategia institucional, que modernice los métodos y los procesos de trabajo, y centrado en las implicaciones para las personas. El Departamento HRMD busca ser un socio fiable y responsable que añade valor, es proactivo y con vocación de servicio, a la vez que entrega los servicios de recursos humanos con alta calidad y garantizando la equidad de la organización. El Departamento también busca una conexión con los clientes internos hecha con curiosidad, intención y repercusión para racionalizar los servicios de recursos humanos, promover un entorno de trabajo sin papel, y establecer planes y programas de la organización orientados a los clientes.

El HRMD quiere reforzar la cultura de la comunicación interna a nivel de la organización, revisar y actualizar el marco reglamentario administrativo y de recursos humanos y garantizar la capacitación y el empoderamiento de las Oficinas y los departamentos de la SG para garantizar el éxito en la toma de decisiones y los servicios de recursos humanos.

La UIT ha dado prioridad a un uso eficaz de los datos y los análisis de recursos humanos, y ha desarrollado un Informe analítico del personal utilizando Power BI para proporcionar datos actualizados y fiables que permiten tomar decisiones fundamentadas. Este informe se ha publicado en el Tablero del Consejo, lo que demuestra aún más el compromiso de la organización con la toma de decisiones basada en datos.

Se han realizado esfuerzos para mejorar la comunicación con los clientes de recursos humanos a través de reuniones generales de información y con anuncios en el portal que mantengan informado al personal sobre los asuntos relevantes en materia de recursos humanos. Estas iniciativas han contribuido a crear un entorno de trabajo más transparente e integrador, cuyo objetivo es que el personal se sienta respaldado y bien informado sobre las cuestiones y los avances relacionados con los recursos humanos.

Logros principales:

1 Se han incorporado varios procesos de la organización al sistema ERP, pasando del procesamiento manual a una mayor automatización con los objetivos de simplificar, agilizar el procesamiento y reducir los riesgos, en colaboración con ISD.

2 Se han instalado nuevas funcionalidades: nuevos informes de la UNSMIS, generación automática de las cartas de nombramientos y de las extensiones de contrato, módulos de recursos humanos para el subsidio de educación. Los módulos de recursos humanos para el subsidio de educación se utilizan desde julio de 2022.

3 El nuevo puesto de asesor estratégico de políticas de recursos humanos se cubrió en diciembre de 2022, para abordar la necesidad de actualizar el marco normativo y las políticas de recursos humanos.

4 Los procesos de gestión de recursos humanos se están racionalizando y simplificando mediante revisiones continuas y esfuerzos de rediseño.

5 El sistema de gestión de la formación y el sistema de gestión de la contratación se implantaron a principios de 2022.

6 Se ha elaborado el Informe analítico del personal de recursos humanos utilizando Power BI para para tomar las decisiones en base a datos.

7 La actualización del contrato de seguro de vida y la contratación de servicios actuariales se han completado con éxito.

8 La elección del Comité de Pensiones del Personal se realizó de manera adecuada.

9 A principios de 2023, se llevó a cabo una limpieza masiva de determinadas informaciones del personal para garantizar la calidad de los datos tanto internamente en el HRMD como externamente con los socios. Se proporcionaron informes a los miembros.

10 Se ha desarrollado una entrevista de salida que se está probando en la actualidad antes de su aplicación.

11 La HRMD hizo el seguimiento de trece informes de la Auditoría Interna (AI) y analizó catorce recomendaciones realizadas al Departamento y una al CAIG, relacionadas con la contratación, el sistema ERP, los controles internos, la gestión de las horas extraordinarias y los derechos del personal.

# Pilar 4. Entorno laboral propicio

El último pilar tiene como objetivo el establecimiento de un lugar de trabajo saludable y respetuoso que valora la diversidad y la inclusión, y soporta el bienestar del personal a través de servicios médicos, ayuda psicológica y salud ocupacional. La organización quiere facilitar un entorno laboral que permita un sano equilibrio laboral y personal mediante la organización flexible del trabajo. Las decisiones con repercusiones personales se tomarán más cerca de las personas, asegurando la delegación efectiva de la autoridad y de la responsabilidad conforme a los marcos legales y administrativos y de gobernanza institucional.

Se realizarán encuestas periódicas al personal para identificar los factores internos y crear planes de acción para influir en la cultura institucional de la UIT, como promover la adopción de hábitos más saludables, la reducción del estrés y el incremento de la resiliencia. La organización pretende establecer una cultura de responsabilidad, diálogo y comprensión de las necesidades organizativas y del personal, minimizando los conflictos y promoviendo la innovación. La UIT también quiere garantizar que el personal dispone de los canales adecuados para informar de conductas inapropiadas o incorrectas, proteger activamente a los denunciantes y evitar las represalias. La organización revisará y actualizará las reglas para la adecuada compensación por lesiones, enfermedad, discapacidad o muerte atribuible al ejercicio de las funciones oficiales y para la gestión de los casos de deterioro del estado de salud, las situaciones familiares difíciles y otros casos de situación de precariedad, el acoso de cualquier tipo o las condiciones laborales desfavorables.

Puntos destacados:

1 En 2023 se finalizará un proyecto de estrategia de la UIT sobre salud mental y bienestar.

2 El Consejero de Personal dirigió doce sesiones de divulgación y sensibilización centradas en la prevención y el apoyo.

3 Se publicó la Orden de Servicio 22/03 que define la política de la UIT sobre el acoso, incluido el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación.

4 Se ha aplicado una nueva política de derechos de permisos de paternidad/maternidad, incrementando la duración de los permisos para todos los padres y madres y proporcionando una mayor flexibilidad para el disfrute de los permisos dentro del primer año después del nacimiento o la adopción (de acuerdo con la Resolución A/RES/77/256 A–B de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el nuevo marco del permiso de paternidad/maternidad y basado en las recomendaciones de la Comisión de la Administración Pública Internacional).

5 Se publicará una nueva política sobre las modalidades de trabajo flexible a mediados de 2023.

6 Se ha desarrollado un sistema en línea (utilizando Power BI) para dar una visión general de los datos de las bajas por enfermedad.

7 La UIT participó en la encuesta sobre salud y bienestar realizada en todo el sistema de las Naciones Unidas, en la que se recabó la opinión de todo el personal sobre su salud y bienestar en general, pero también sobre las repercusiones de la pandemia de la COVID-19 y del trabajo desde el hogar. La encuesta recopiló información sobre aspectos demográficos, situación laboral, repercusiones de la pandemia de la COVID‑19, salud física, salud mental, maltrato en el ámbito doméstico, entorno laboral, percepción de la salud y planes para mejorar la salud.

8 En enero de 2023 se creó un grupo de trabajo transversal para: definir el significado y los componentes de un enfoque centrado en las víctimas para combatir el acoso sexual en la UIT; diseñar un enfoque consistente, coherente y adecuado; revisar las políticas existentes en consecuencia y desarrollar un programa de formación y divulgación para el personal sobre el nuevo enfoque.

9 Se han publicado orientaciones para el personal sobre las modalidades de teletrabajo (incluida una lista de preguntas frecuentes) y se ha lanzado una aplicación de teletrabajo para ofrecer al personal y a los directivos una visión precisa de la situación actual del teletrabajo.

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