



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

156.º período de sesiones

Rome, 3-7 de noviembre de 2014

**Informe sobre los progresos realizados en la aplicación del
Marco estratégico y plan de acción sobre recursos humanos**

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sra. Monika Altmaier

Directora de la Oficina de Recursos Humanos

Tel.: +39 06570 56422

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.



m1654s

RESUMEN

- En el 154.º período de sesiones del Comité, celebrado en mayo de 2014, se le proporcionó la nueva Estrategia de recursos humanos junto con un plan de acción actualizado.
- Desde mayo de 2014 se han logrado progresos en los proyectos y las actividades y se han consolidado los procesos e iniciativas introducidos recientemente, según se explica en detalle en el presente informe. De acuerdo con lo solicitado por el Comité, se proporciona aquí información actualizada sobre la armonización de las oficinas descentralizadas con la estrategia de recursos humanos de la Organización; las tasas de vacantes; las medidas dirigidas a retener a los funcionarios del Programa de jóvenes profesionales y a los profesionales asociados; la automatización de los procesos relativos a los recursos humanos mediante un uso más eficaz de los sistemas disponibles, tales como el Sistema mundial de gestión de recursos (SMGR); y la aplicación de controles internos para la planificación del personal.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a tomar nota de los progresos logrados en las iniciativas relacionadas con los recursos humanos.

Proyecto de asesoramiento

- **El Comité tomó nota de los progresos en las iniciativas relacionadas con los recursos humanos y de la información actualizada específica, que había solicitado en su 154.º período de sesiones celebrado en mayo de 2014, sobre la armonización de las oficinas descentralizadas con la estrategia de recursos humanos de la Organización; las tasas de vacantes; las medidas dirigidas a retener a los funcionarios del Programa de jóvenes profesionales y a los profesionales asociados; la automatización de los procedimientos relativos a los recursos humanos mediante una mejor utilización de los sistemas disponibles, tales como el SMGR; y la aplicación de controles internos para la planificación del personal.**
- **El Comité tomó nota del informe actualizado sobre los progresos en la aplicación del Marco estratégico sobre recursos humanos.**

1. Desde el 154.º período de sesiones del Comité de Finanzas, celebrado en mayo de 2014, se han logrado progresos en diversas iniciativas relacionados con los recursos humanos y con los procesos nuevos o revisados introducidos recientemente. A continuación se presenta un resumen los logros alcanzados.

Descripción general de las iniciativas en curso relativas a los recursos humanos

Gestión del rendimiento - Marco de competencias - Perfiles genéricos de puestos

2. En mayo de 2014 se llevó a cabo un examen del proceso del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) con el respaldo de consultores externos. Se formuló una serie de recomendaciones para mejorar el proceso vigente y al mismo tiempo capitalizar los esfuerzos realizados hasta ahora para implementar un proceso de gestión del rendimiento en la Organización. Las recomendaciones han sido examinadas por la Administración superior y se incluirán en un marco revisado de políticas sobre la gestión del rendimiento. El nuevo marco de políticas sobre la gestión del rendimiento no solo actualizará el proceso sino que también proporcionará mecanismos para el reconocimiento del rendimiento elevado y para abordar el rendimiento deficiente, además de introducir un procedimiento de impugnación. Tal como se indicaba en nuestro informe anterior, la fecha fijada para la introducción y puesta en práctica del proceso revisado y la política conexas es el comienzo de 2015.

3. El Marco de competencias se introdujo al comienzo de 2014 y está integrado en diversos procesos relativos a la gestión de los recursos humanos. Se está trabajando para promover su utilización y mejorar la comprensión del personal y los administradores. Además, los miembros de los grupos encargados de seleccionar a los funcionarios de la categoría profesional han recibido capacitación en el uso de técnicas para realizar entrevistas basadas en las competencias para respaldar el proceso de contratación revisado. En efecto, en consonancia con las mejores prácticas los nuevos procesos de contratación del personal profesional, los oficiales internacionales y los profesionales de contratación nacional disponen la aplicación sistemática de consideraciones relativas a las competencias en las entrevistas con los candidatos.

4. Tal como se ha indicado anteriormente, se han elaborado perfiles genéricos aproximadamente para el 80 % de los puestos del cuadro de servicios generales y el 60 % de los puestos de categoría profesional. Desde el último período de sesiones del Comité de Finanzas se han elaborado directrices internas a fin de proporcionar un cuadro general de la finalidad y los procedimientos para la introducción de perfiles genéricos de los puestos de la FAO, como instrumento de gestión que ayudará a incrementar aún más la eficiencia de la gestión de los recursos humanos al simplificar y agilizar la clasificación y respaldar los procedimientos relacionados con los anuncios de vacantes, así como la movilidad del personal.

Procedimientos de nombramiento y selección - iRecruitment - Listas de reserva

5. Como se ha señalado más arriba, a finales de mayo de 2014 se introdujeron procedimientos revisados de selección y nombramiento del personal profesional internacional y nacional financiado con cargo al presupuesto ordinario. Tales procedimientos contemplan una función mucho más activa de la Oficina de Recursos Humanos en todas las etapas del proceso, el uso sistemático de entrevistas basadas en las competencias y la realización más regular de pruebas y verificaciones de las referencias. Estos cambios garantizan un proceso de selección y adopción de decisiones más objetivo y transparente. Además, la abolición del comité central de selección ha permitido reducir considerablemente el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes. Cabe recordar que, según lo previsto, la duración total del proceso de contratación se reducirá a un máximo de 120 días desde el cierre del anuncio de vacante hasta que esté ultimado el informe sobre la selección. El proceso de nombramiento y selección de los funcionarios de la categoría de servicios generales, incluida la reserva de personal supernumerario en la Sede, también se revisará en 2015 a fin de introducir procedimientos análogos con miras a aumentar la coherencia de las decisiones relativas a la contratación y agilizar el procedimiento, en particular reforzando el proceso de selección inicial.

6. El 16 de julio de 2014 se firmó el acuerdo marco entre la FAO, el FIDA y el PMA para colaborar en la contratación, la selección y el nombramiento del personal de servicios generales en la sedes de los tres organismos en Roma. Dicho acuerdo prevé que se establezca una lista de reserva centralizada para la contratación de personal supernumerario y temporal del cuadro de servicios generales para los tres organismos y que se anuncien vacantes para cubrir puestos ordinarios del cuadro de servicios generales en cada uno de los organismos con sede en Roma, a los que podrán optar todos los funcionarios de servicios generales de los tres organismos. En la actualidad los servicios de contratación de los tres organismos con sede en Roma colaboran estrechamente en el examen de las disposiciones, los procesos operacionales y las cuestiones relativas a los sistemas con miras a asegurar la aplicación exitosa del acuerdo y una mayor armonización de las prácticas y las reglas en este ámbito. Esta iniciativa beneficiará tanto a los funcionarios, al ofrecerles más perspectivas de carrera y posibilidades de movilidad en el lugar de destino, como a las unidades de los tres organismos encargadas de la contratación, que así tendrán acceso a una reserva más amplia de candidatos cualificados.

7. Actualmente todas las vacantes profesionales en el marco del Programa ordinario se tramitan por medio de iRecruitment y se ha avanzado considerablemente hacia la plena integración en esta plataforma de la tramitación relativa a los profesionales de contratación nacional (PCN). En consonancia con las directrices para la contratación de PCN establecidas recientemente y coordinando la labor con los centros de servicios compartidos competentes y los puntos de contacto de la División de Informática, se ha diseñado el flujo del trabajo y se están adoptando medidas complementarias para consolidar la configuración del sistema. Con el mismo propósito —agilizar y normalizar los procedimientos de contratación de profesionales— se halla en curso una iniciativa análoga respecto de la contratación de los Representantes de la FAO, los representantes adjuntos y los funcionarios que ocuparán puestos financiados con cargo a proyectos.

8. Por medio del sistema iRecruitment se están estableciendo en la FAO listas institucionales de reserva de personal profesional, integradas por candidatos preaprobados, a fin de satisfacer con rapidez las variadas necesidades de recursos y aptitudes de la Organización. Asimismo la FAO establecerá y mantendrá listas de reserva de candidatos preaprobados para desempeñar funciones especializadas (listas de contratación de los departamentos) que permitirán acceder a un amplio conjunto de candidatos cualificados para actividades de contratación específicas. También resultarán útiles para que las dependencias contratantes identifiquen a candidatos que puedan llevar a término tareas en calidad de consultores o suscriptores de acuerdos de servicios personales. En colaboración con la División de Emergencias y Rehabilitación (TCE) ya se ha creado y se halla en funcionamiento una lista de reserva para la respuesta de emergencia.

9. La funcionalidad de creación de listas se desarrolló utilizando los sistemas institucionales y la tecnología existentes en la FAO. Ya se han completado las pruebas de aceptación de las revisiones finales y la aprobación definitiva de los usuarios; se prevé que en lo que queda de 2014 el sistema entrará en funcionamiento con carácter experimental y se desarrollarán actividades de capacitación e instalación en todas las oficinas de la FAO.

Progresos en la representación geográfica y el equilibrio de género

10. La necesidad de aumentar el número de países con una representación equitativa sigue siendo una cuestión prioritaria. Se están llevando a cabo actividades de difusión en la esfera de la contratación para abordar la cuestión de la representación geográfica, por ejemplo mediante un mayor uso de las redes sociales para anunciar los puestos vacantes y para el acceso a las bases de datos disponibles sobre profesionales cualificados; el análisis de los perfiles de usuario del sitio web sobre empleo de la FAO; la adquisición de un conocimiento más profundo de los mercados laborales nacionales, los posibles competidores (por ejemplo, organizaciones no gubernamentales) para la contratación de personal en el país, y las instituciones educativas de nivel terciario y esferas de especialización que debería seleccionar la Organización en el ámbito nacional. El número de países no representados a finales de agosto de 2014 se elevaba a 44, mientras que los países infrarrepresentados eran 21.

11. En agosto de 2014 las mujeres ocupaban el 39 % de los puestos profesionales sufragados con cargo al Programa ordinario, lo que representa un aumento con respecto al 38 % registrado en mayo.

Programa de profesionales subalternos

12. En 2011 se incorporó a la FAO la primera promoción de 18 jóvenes profesionales por un período inicial de dos años, a los que se sumaron otros seis en el último trimestre de 2013. La tercera promoción, de 19 jóvenes profesionales, se incorporó entre junio y agosto de 2014.

13. Un factor fundamental para evaluar el éxito del programa es el nivel de retención de los jóvenes profesionales al cabo del período inicial de dos años. Hasta la fecha, de los 18 contratados de la primera promoción, 12 siguen trabajando en la FAO y las dependencias anfitrionas se encargan de financiarlos (de ellos, ocho han firmado un contrato de plazo fijo y cuatro están empleados con contratos de recursos humanos no funcionarios). En consulta con el Director General se ha decidido que, después de los dos años iniciales del nombramiento como jóvenes profesionales financiados por la OHR, las oficinas anfitrionas asegurarán, en colaboración con la Subdivisión de Planificación y Dotación de Personal, la disponibilidad de fondos para mantener contratados a los jóvenes profesionales por otros dos años como mínimo siempre que su rendimiento sea satisfactorio.

Política de movilidad del personal

14. Tras la introducción de la política de movilidad de la Organización en diciembre de 2013, entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2014 se efectuaron en total 47 asignaciones de movilidad, incluidas 31 asignaciones geográficas. Actualmente la OHR/CSP está revisando los procedimientos, a la luz de consultas internas con el personal y la Administración y de las enseñanzas adquiridas de la campaña de movilidad de 2014, con miras a agilizar la aplicación de la política, brindar mayores oportunidades de rotación a los funcionarios interesados y velar por la integridad de la capacidad técnica y de otra índole en las oficinas y los departamentos. Se prevé que toda mejora de los procedimientos de aplicación se pondrá en práctica desde comienzos de 2015.

Planificación del personal

15. Tras el examen de la combinación de competencias realizado previamente este año se indicaron diversas esferas que requerían atención: el ajuste de la dotación de personal, nuevas prioridades, la necesidad de abordar la adquisición de aptitudes y competencias específicas. Durante todo el ciclo de ejecución de 2014-15 los resultados del examen de la combinación de competencias seguirán guiando las actividades relacionadas con la contratación, la movilidad, el aprendizaje y el desarrollo. En este último ámbito se han adoptado medidas a efectos de proporcionar o ampliar un programa de aprendizaje sobre las esferas a las que se ha asignado una importancia decisiva: la negociación, la gestión y la facilitación.

16. Se ha examinado con el Inspector General la cuestión de cuál es la mejor forma de abordar las consideraciones de control interno en la planificación del personal. En espera de que se introduzcan mecanismos más firmes y sistemáticos de planificación del personal, aún no se han aplicado medidas específicas; la OHR y la Oficina del Inspector General (OIG) presentarán informes actualizados sobre los progresos obtenidos en este ámbito en el período de sesiones del Comité de Finanzas que tendrá lugar en 2015.

Estrategia de aprendizaje

17. La aplicación de la estrategia de aprendizaje procede con arreglo al plan de actividades establecido para 2014. Reviste particular interés entre las nuevas iniciativas para respaldar el aprendizaje continuo la elaboración de un programa para brindar apoyo a los Representantes de la FAO, que se pondrá en marcha en septiembre. El programa contempla una serie de herramientas de apoyo al rendimiento a las que será posible acceder en cualquier momento y desde cualquier lugar, así como el establecimiento de una comunidad de especialistas. El primer tema que se propondrá a los Representantes es la movilización de recursos.

18. Está en curso la ampliación del programa de aprendizaje electrónico; en learning@fao se halla disponible un número de títulos cada vez mayor. También han seguido aumentando los títulos disponibles en la FAO en la esfera de los principios de programación de las Naciones Unidas, la gestión de la carrera profesional y la puesta en marcha de cursos de idiomas mediante aprendizaje electrónico para los funcionarios que no tienen acceso a la enseñanza de idiomas en su lugar de destino.

Racionalización y aumento de la eficiencia

i) Servicios de recursos humanos - Procedimientos normalizados de actuación

19. Tras el proyecto sobre los procedimientos normalizados de actuación que se llevó a cabo a finales de 2013, actualmente se aplican procedimientos normalizados en las oficinas de los tres nodos del Centro de Servicios Compartidos (Budapest, Santiago de Chile y Bangkok). Dichos procedimientos también se utilizan como elemento clave de la capacitación inicial de los nuevos funcionarios encargados de los recursos humanos. Actualmente se prevé extender el análisis y la definición de los procedimientos normalizados de actuación a todas las esferas de la Sede relacionadas con los recursos humanos, como la contratación, la gestión de puestos y la gestión del rendimiento. Esta fase del proyecto comenzó en septiembre.

20. Esta actividad constituirá un requisito previo para la definición de acuerdos sobre el nivel del servicio en los que se definan los plazos de ejecución y niveles de calidad de los servicios proporcionados en la FAO por la Oficina de Recursos Humanos. Se tratará de un paso importante para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas de la Oficina como asociado muy valorado en la provisión de servicios fundamentales para respaldar las actividades de la Organización. Como parte del análisis de los procesos existentes se buscarán oportunidades de simplificar y agilizar los procedimientos a efectos de lograr nuevos aumentos de la eficiencia.

ii) Automatización de los procesos relacionados con los recursos humanos (nómina y prestaciones, seguridad social)

21. Consúltese, más abajo, la sección “Información actualizada sobre asuntos específicos relacionados con los recursos humanos solicitada por el Comité de Finanzas”.

iii) Calidad de los datos relativos a la planificación de los recursos institucionales y los recursos humanos

22. Se ha procedido, y se sigue procediendo, a elaborar y poner a prueba un número considerable de informes normalizados sobre los recursos humanos. A medida que son validados por la Oficina de Recursos Humanos y reciben su aprobación final, estos informes se van poniendo a disposición del personal encargado de los recursos humanos en todas las regiones, así como del personal directivo y los jefes de departamento, para facilitarles el análisis de la fuerza de trabajo y de las necesidades futuras (por ejemplo, en las esferas de la planificación de la sucesión, la distribución geográfica y por sexos, etc.). La implantación de estos informes y las actividades pertinentes de formación de los usuarios tendrán lugar en lo que queda de 2014.

23. Existen esfuerzos en curso dirigidos a formalizar sistemas de garantía de los datos. Gracias al acceso a las herramientas apropiadas de presentación de informes para los usuarios operativos será posible mejorar el y, al mismo tiempo, reforzar la función centralizada de seguimiento; debería lograrse un incremento aún mayor de la calidad y fiabilidad de los datos sobre los recursos humanos.

iv) Cobertura del seguro médico

24. La Sección de Bienestar del Personal y Nóminas de la Oficina de Recursos Humanos (OHR/CSPS) sigue colaborando activamente con los otros organismos con sede en Roma en la revisión de los planes vigentes y los correspondientes contratos para la provisión de servicios de seguro médico y de otro tipo. Se halla en curso el examen de las ofertas, con el objetivo de finalizar la licitación múltiple de estos servicios a mediados de septiembre de 2014. Como se ha destacado más arriba, esta iniciativa podría permitir ahorros en los costos del seguro gracias a economías de escala y a la simplificación de las actividades de gestión de los proveedores.

25. A petición del Comité de Finanzas, la OHR/CSPS viene organizando una reunión oficiosa de dicho Comité para examinar el pasivo del seguro médico después del cese en el servicio en forma paralela con el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre el tema. La FAO examinará el diseño del plan médico y los acuerdos de participación en los gastos junto con otras opciones para financiar el pasivo en cuestión.

26. El Grupo de la seguridad social participó en el examen y diseño de los procedimientos necesarios para asumir la gestión de unos 3 400 funcionarios adicionales del PMA contratados localmente y, quizá, de 5 000 consultores de este organismo, que anteriormente estaban a cargo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y pasaron bajo la tutela del Comité de Pensiones del Personal de la FAO y el PMA, el Comité Asesor de Reclamaciones de Indemnización y el Comité Asesor Mixto sobre Seguro Médico el 1 de julio de 2014. Se firmará una carta de acuerdo con el PMA sobre la prestación de servicios de seguridad social a esos empleados.

Información actualizada sobre asuntos específicos relacionados con los recursos humanos solicitada por el Comité de Finanzas

i) Tasas de vacantes

27. Desde enero de 2014, cuando se levantó la congelación de la contratación en la Sede, hasta finales de agosto de 2014 se han publicado 54 anuncios de puestos de la categoría profesional y de nivel directivo. En el Cuadro 6 se encontrará un conjunto de datos que proporciona más información actualizada sobre las tasas de vacantes en los puestos contemplados en el Programa de trabajo y presupuesto (PTP) y el número de procesos de selección en curso.

28. Varios factores explican el hecho de que se hayan aplicado ciertas limitaciones a la publicación de vacantes y la cobertura de los puestos del PTP desde enero de 2014. Aunque la tasa de anuncios de vacantes podría incrementarse, estas cifras muestran que se está haciendo lo posible por abordar la cuestión. Cabe recordar que a principios de año los departamentos estaban finalizando el PTP para 2014-2015 y la actividad de planificación estratégica. En espera de la finalización de estas tareas, en particular el examen de la combinación de competencias emprendido en este contexto, la publicación de los anuncios de vacantes se abordó con prudencia. Además, el primer proceso anual de movilidad estaba programado para el segundo semestre de 2014 y los puestos vacantes sujetos a rotación e idóneos para ser incluidos en el examen de la movilidad no se publicarán antes de que finalizara dicho proceso.

ii) Medidas para retener a los jóvenes profesionales y profesionales asociados y tasa de retención de los mismos

29. En lo que respecta a los jóvenes profesionales, como se ha señalado más arriba se ha retenido en el marco de acuerdos contractuales diferentes a 12 de los 18 integrantes de la primera promoción, que se incorporó en 2011. En consulta con el Director General se decidió que después de los dos años iniciales del nombramiento como jóvenes profesionales financiados por la OHR las oficinas anfitrionas, en colaboración con la Subdivisión de Planificación y Dotación de Personal, aseguraran la disponibilidad de fondos para otros dos años como mínimo a reserva de un rendimiento satisfactorio.

30. En lo que atañe a los profesionales asociados, la política de retención se relaciona con los acuerdos de participación en los gastos. Estos prevén que las prórrogas de los nombramientos más allá de su duración máxima sean financiados por el donante, con la condición de que inmediatamente después la FAO financie un período ulterior de la misma duración. Cabe señalar que en estos casos la FAO cumple con la política de los donantes y que solo algunos de ellos aplican las condiciones mencionadas. Si bien un cierto número de antiguos profesionales asociados son retenidos y contratados como personal ordinario de la Organización, de acuerdo con la información disponible la tasa de retención es muy inferior a la de los jóvenes profesionales. Sin embargo, cabe señalar que ha habido algunas dificultades para reunir datos sobre este aspecto, ya que los antiguos profesionales asociados no quedan señalados como tales en los sistemas cuando más tarde se concierta con ellos un acuerdo contractual de otro tipo. Estamos procediendo a revisar nuestros sistemas y registros para abordar este problema. La OHR también está estudiando otras medidas, que en todo caso deberán concertarse con los donantes mediante sucesivas enmiendas a los acuerdos vigentes.

iii) Automatización de los procesos relativos a los recursos humanos mediante la mejora de la utilización de los sistemas disponibles, tales como el SMGR

31. Se enumeran a continuación, bajo los epígrafes a) a d), las iniciativas de automatización de los procesos relacionados con los recursos humanos que se hallan en curso o se han concluido recientemente. Estos cambios no solo simplifican y agilizan el trabajo, sino que también reducirán la cantidad de errores ocasionados por los procedimientos manuales; contribuyen así a mejorar la calidad de los datos y los informes relativos a los recursos humanos, ya que al procesarse en el sistema los datos se actualizan inmediatamente. Se están examinando otras iniciativas, como el registro y la tramitación en el GRMS de las horas extraordinarias que actualmente no se procesan en línea.

a) Pagos a los empleados no funcionarios

32. Desde noviembre de 2012 todos los recursos humanos no funcionarios perciben su remuneración automáticamente por medio del sistema de nómina, con sujeción a un método de certificación en línea, y se han dejado de utilizar los procedimientos que requerían la tramitación manual de cada pago. Este cambio ha comportado mejoras importantes en cuanto a la precisión de los pagos y el registro correcto de los datos financieros y de recursos humanos.

33. El CSP colabora actualmente con la CIO para incorporar a la nómina el pago de las prestaciones de subsistencia a los recursos humanos no funcionarios, que agilizará considerablemente el procedimiento. Asimismo evitará errores debidos a la tramitación de los pagos a través del sistema de viajes, que no está vinculado a la nómina, o a la certificación mensual de los días de trabajo efectivos de los empleados por parte de los jefes. El cambio debería aplicarse al comienzo de 2015, una vez que se hayan examinado con los usuarios finales y los profesionales de recursos humanos las disposiciones que rigen la prestación de subsistencia.

b) Tramitación del Plan de indemnizaciones por cese en el servicio

34. En consonancia con la recomendación formulada por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en vista de los resultados de la encuesta sobre los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales, se revisó el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio y se puso en práctica el nuevo plan, que entró en vigor el 1 de marzo de 2014. Anteriormente todos los cálculos y pagos relacionados con el Plan, en concreto los pagos finales y los anticipos abonados a los funcionarios durante el servicio, se realizaban y tramitaban manualmente. Al introducirse el plan revisado se modificó el SMGR para incorporar el nuevo plan, con lo cual ya no se requiere una operación manual para el cálculo y el pago de la indemnización por cese en el servicio. Los anticipos de esta indemnización también se tramitan a través de la nómina, con lo que el nuevo cálculo y la conciliación de los saldos de la indemnización estarán inmediatamente disponibles y actualizados.

c) Interfaz entre el SMGR y el sistema de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

35. La OHR ha finalizado con éxito un proyecto para proporcionar automáticamente datos financieros y de recursos humanos relacionados con las pensiones, extraídos del SMGR, mediante una interfaz con un nuevo sistema que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas acaba de poner en funcionamiento. Esta conexión automática mejorará la calidad y puntualidad de la información disponible para los afiliados y agilizará la tramitación de las prestaciones de jubilación. La FAO es la primera organización del sistema de las Naciones Unidas en implementar esta nueva interfaz.

d) Seguridad Social

36. La OHR, en estrecha colaboración con la Dependencia Médica y la División del Oficial Jefe de Información (CIO), está efectuando la migración del sistema de información utilizado para registrar los datos médicos y de seguridad social del personal y los jubilados de la FAO, el FIDA y el PMA. Gracias a este proyecto se dispondrá de una serie de instrumentos automatizados que incluirán mecanismos para que los afiliados rellenen por sí mismos, electrónicamente, las reclamaciones de indemnización por motivos imputables al servicio. Así se reducirá el número de transacciones manuales y se agilizará la liquidación de las reclamaciones. El sistema entrará en funcionamiento en noviembre de 2014.

v) Armonización de los recursos humanos en las regiones con la estrategia de recursos humanos de la Organización

37. Los oficiales de recursos humanos de las oficinas regionales y los nodos del CSC informan oficialmente de su actividad al jefe de las oficinas descentralizadas, con una línea directa de rendición de cuentas al Director de la OHR en lo referente a las cuestiones técnicas y sustantivas.

38. Existe una cooperación muy estrecha entre el personal encargado de los recursos humanos en las regiones y las unidades que se ocupan de los mismos en la Sede. En relación con esto cabe señalar que se consulta periódicamente al personal de recursos humanos en las regiones sobre las nuevas políticas y procedimientos, las iniciativas adoptadas, las revisiones de disposiciones del Manual, etc. Estas consultas son de gran utilidad a la OHR/CSP para recoger información sobre los procedimientos aplicados fuera de la Sede, mantenerse al tanto de los problemas comunes con que tropieza el personal y conocer sus opiniones sobre la viabilidad de introducir y aplicar eficazmente las propuestas surgidas en la Sede en lo referente a los recursos humanos.

39. En varios proyectos recientes, la OHR/CSP promovió la participación activa de las oficinas regionales y el personal encargado de los recursos humanos en apoyo de la descentralización y la transferencia de conocimientos; tal ha sido el caso del marco de competencias, en relación con el cual se establecieron grupos especializados regionales; de los perfiles genéricos de puestos; y de la iniciativa relativa a los procedimientos normalizados de actuación.

40. Existen otros mecanismos para asegurar un diálogo constructivo y abierto con el personal de recursos humanos que trabaja fuera de la Sede, como las videoconferencias mensuales que celebra regularmente desde la Sede la Subdivisión de Política de Recursos Humanos con el personal de recursos humanos de diversas oficinas descentralizadas, en función de los husos horarios.

41. En la esfera del aprendizaje y el desarrollo ha crecido la colaboración entre la Sede y las regiones. Esto se ha traducido en una colaboración más significativa para elaborar y brindar oportunidades de aprendizaje a nivel local y para dar más autonomía de las regiones a fin de que mantengan el control de sus actividades y se beneficien de las funcionalidades de learning@fao.

42. En lo que atañe a la planificación del personal, nuestra nueva política de movilidad sienta las bases de una estrecha cooperación entre la Sede y las regiones. Las regiones intervendrán activamente desde un principio en todas las decisiones sobre la dotación de personal y tendrán una intensa participación en la elaboración y el establecimiento de un plan de movilidad coherente con su planificación anual del personal; a tal efecto los oficiales de recursos humanos deberán prestar apoyo al personal directivo en la región, en estrecha colaboración con la Subdivisión de Contratación y con el administrador de la movilidad en Roma.