



Novedades para los Miembros

la renovación de la FAO



El sistema de evaluación vincula el rendimiento del personal a los objetivos de la FAO

Con objeto de seguir mejorando el rendimiento del personal y ayudar a alcanzar los objetivos de la Organización se está empezando a aplicar en toda la FAO un nuevo sistema de evaluación.

El Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) prevé un plan de trabajo individual, denominado Acuerdo de gestión del rendimiento y concertado por el funcionario y su supervisor, en el que se consideran las metas que debe alcanzar a lo largo del año siguiente y la manera en que están relacionadas con los planes de trabajo colectivos y los objetivos globales de la FAO.

La formación comenzó en septiembre de 2009 y se prevé que todas las categorías de personal usen el Sistema para 2011.

El SEGR es un elemento del enfoque de la gestión basado en los resultados recomendados en el informe sobre la Evaluación externa independiente (EEI) de la FAO y se basa fundamentalmente en un sistema aplicado con éxito por el Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Anne Aloisio, directora del equipo del SEGR sobre gestión de los recursos humanos, afirmó: “El SEGR es un instrumento que permite a los funcionarios comprender con más claridad los objetivos, los resultados y las maneras de actuar esperados.

Por lo tanto, es en realidad una forma de que el funcionario se comunice con su supervisor y empiece a determinar las expectativas y el tipo de cosas en que deberían centrarse durante el año siguiente.”

El funcionario y el supervisor se reúnen a lo largo del año para informarse mutuamente de la marcha del trabajo.

Los funcionarios también proporcionan información sobre el trabajo de sus colegas y los supervisores son evaluados por sus subordinados. Este proceso se conoce como evaluación de 360 grados.

Se ha llevado a cabo un proyecto piloto para ensayar el sistema en el que han participado 130 funcionarios (del personal directivo superior, el Departamento Forestal, la Oficina del Programa, del Presupuesto y de Evaluación, los servicios de recursos humanos y las oficinas regional y subregional en Budapest).

El Director General Adjunto, Jim Butler, que participó en dicho proyecto, señaló que el SEGR ayudaría a vincular el trabajo de los funcionarios a los objetivos más amplios de la FAO.

“Mientras avanzamos en el proceso de reforma, los Miembros nos han alentado decididamente a guiarnos en mayor medida por los resultados, y de hecho un paso muy importante este año es la aplicación del enfoque de la gestión basado en los resultados.

Por ello, poner en relación nuestro rendimiento individual con los objetivos de nuestras unidades y divisiones o de los departamentos es un modo de demostrar el éxito individual y de la institución, vinculando ese éxito al lugar en el que cada uno trabaja en la FAO”.

Información actualizada sobre el Fondo fiduciario

Las promesas de contribución al Fondo fiduciario para la aplicación del PIA recibidas hasta el 24 de septiembre ascendían ya a 8 345 414 USD en total; la última, por valor de 15 000 USD, la anunció Chile.

Los pagos al Fondo, tras la contribución de 20 000 USD abonada por Egipto, ascienden a 5 014 090 USD en total.

La Conferencia de la FAO estableció el Fondo fiduciario a fin de recibir las contribuciones extrapresupuestarias de los Miembros. El objetivo en 2009 es conseguir financiación por valor de 15,25 millones de USD, incluidos los gastos de apoyo a los programas. De esa suma, 10,51 millones de USD están destinados a proyectos y medidas de la máxima prioridad programados por la Administración, y que deben ejecutarse, en 2009.

¿Observaciones? ¿Sugerencias? Escriba a Members-Update@fao.org.