



Novedades para los Miembros

La renovación de la FAO



El proceso relativo al SEGR avanza

La mayor parte del personal de la FAO lleva a cabo su trabajo actualmente en el marco del nuevo sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR), lo que constituye otro paso significativo con vistas a satisfacer las exigencias de los Miembros de la Organización y realizar una “gestión orientada a la consecución de resultados”.

Cerca del 90 % del personal en la Sede y alrededor del 75 % del personal interesado de las oficinas descentralizadas han participado en la creación de acuerdos relativos al SEGR. En total, el 96 % del personal ha recibido formación.

El SEGR comprende un plan de trabajo individual o “acuerdo” entre el funcionario y su supervisor en el que se establecen los objetivos que han de alcanzarse a lo largo del año sucesivo y el modo en que están vinculados con los planes de trabajo colectivos y los objetivos globales de la FAO. El funcionario y el supervisor se informan mutuamente sobre la marcha del trabajo. Asimismo, los funcionarios pueden formular observaciones sobre el trabajo de los colegas y los supervisores son evaluados por el personal a sus órdenes, en virtud de un proceso conocido como evaluación a 360 grados.

Originalmente los acuerdos se preparaban en forma impresa, pero actualmente se realizan por medio de Oracle (el sistema de información de gestión), lo que permite acelerar el proceso y facilita la participación del personal sobre el terreno.

Anne Aloisio, Coordinadora del SEGR, de la División de Gestión de Recursos Humanos, indicó que se había proporcionado formación a unos 3 500 empleados de la Organización, entre profesionales y personal de servicios generales. “Nos alegramos de que la gran mayoría del personal haya tomado parte en los cursos y colaborado con sus colegas en la elaboración de sus acuerdos”, señaló la señora Aloisio.

“Desde el inicio hemos recalcado el hecho de que el SEGR ayudará al personal a comprender más claramente los objetivos últimos de su trabajo y cómo este está vinculado con el mandato global de la FAO. Este es un factor que motiva a los colegas además de ayudar a que la FAO avance hacia el enfoque basado en los resultados deseado por los Estados Miembros y a producir de esta manera los mejores resultados posibles sobre el terreno”.

El SEGR es un elemento del enfoque de la gestión basado en los resultados recomendados como consecuencia de la Evaluación externa independiente (EEI) de la FAO. Según la señora Aloisio, es de esperar que los acuerdos del SEGR se preparen con mayor rapidez en el futuro, al familiarizarse el personal con el proceso.

“Este año todo el personal tiene mucho que aprender y no esperamos que los acuerdos del SEGR sean perfectos. Sin embargo, con el tiempo y con el apoyo del equipo del SEGR su calidad mejorará,” afirmó la señora Aloisio.

Se prevé que durante el próximo mes aumentará el número de colegas sobre el terreno que han completado sus acuerdos, gracias al apoyo adicional de los miembros del equipo del SEGR a las oficinas descentralizadas. Actualmente, el equipo del SEGR está ofreciendo también capacitación en aptitudes generales complementarias, a saber, cómo formular y recibir observaciones y cómo proporcionar orientación al personal. Además, en 2010 también se impartirá formación a todo el personal, justo antes del examen que se realiza al final del año, sobre cómo formular observaciones por escrito de manera efectiva en las evaluaciones del rendimiento.

Se está trabajando con miras a establecer un marco robusto de apoyo al SEGR y a vincularlo con otras iniciativas en marcha. Esto comprende el programa de recompensas y reconocimiento, un procedimiento de mediación para gestionar los conflictos y la finalización del marco de competencias. “Asimismo se han tomado medidas a fin de examinar los nexos entre el SEGR y otras áreas básicas de los recursos humanos, como el aprendizaje y el desarrollo, a medida que ampliamos la labor ya realizada y tratamos de integrar el SEGR en el tejido de la FAO y sus procesos”, añadió la señora Aloisio.

La FAO busca jóvenes profesionales

La FAO cuenta con que los primeros 15 funcionarios contratados en el marco del nuevo Programa de profesionales subalternos se hayan incorporado para octubre.

La FAO ha introducido el Programa, que se ajusta a las recomendaciones formuladas en el Plan inmediato de acción (PIA), como parte de los esfuerzos por revitalizar su fuerza de trabajo, cuya edad media ha aumentado, e introducir talento fresco.

“El Programa nos ayudará a encontrar profesionales jóvenes y motivados, especialmente de los Estados Miembros que no están representados en absoluto o que están infrarrepresentados”, declaró Giancarlo Padroni, de la División de Gestión de Recursos Humanos.

“Los Miembros desean que se establezca un sistema integrado y coherente para la contratación y

la formación de jóvenes profesionales que puedan progresar en el seno de la Organización y hacer que esta progrese. Hemos creado una base de datos de instituciones educativas y asociaciones profesionales para poder anunciar los puestos y tratar de atraer a los mejores candidatos”.

El objetivo es que al menos el 60 % del personal proceda de países en desarrollo no representados o infrarrepresentados y al menos el 50 % sean mujeres. Padroni añadió que, por consiguiente, el Programa estaba relacionado con otras recomendaciones formuladas en el PIA, en particular mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los sexos y dar una mayor difusión a las vacantes de la FAO.

El Programa se dirige a candidatos de menos de 32 años de edad, a los que se contratará por un período inicial de dos años con posibilidad de prórroga.

¿Cómo estamos informando? ¿Podemos hacerlo mejor?

Estamos revisando el contenido y la presentación de *La renovación de la FAO. Novedades para los Miembros*. Le invitamos a enviarnos sus observaciones por correo electrónico. De esa forma nos ayudará a comunicar más eficazmente y a abordar SUS ideas para mejorar. Puede escribir a: Members-Updates@fao.org.