

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL CAMBIO DE LA CULTURA

Introducción

1. Como resultado de la Evaluación externa independiente (EEI) se señaló que el cambio de la cultura era un requisito imprescindible para reformar la Organización. El Equipo de cambio de la cultura (ECC), creado en agosto de 2008, estaba presidido por Jim Butler, Director General Adjunto (DDG). El mandato del actual Equipo se prorrogó hasta el final de marzo de 2010 y en la actualidad se está formando un nuevo equipo que estará encargado de las actividades relacionadas con el cambio de la cultura hasta el final del bienio en curso.

Logros del Equipo de cambio de la cultura

2. El ECC ayudó a impulsar un proceso de cambio de la cultura y señaló las áreas en las que era preciso realizar mejoras mediante un proceso interactivo, basándose en las opiniones y puntos de vista del personal de la FAO en todo el mundo. Elaboró una estrategia de comunicación y promoción y contó con la participación directa de alrededor de 1 000 funcionarios, incluida una intensa actividad de promoción sobre el terreno. Asimismo preparó, refinó y presentó una amplia variedad de propuestas basadas en las consultas mantenidas en la Sede y las oficinas descentralizadas y relativas a las esferas de las perspectivas y la promoción de la carrera, el entorno de trabajo inclusivo, el reconocimiento y las recompensas. Estas propuestas se han presentado con vistas a su aplicación por la división y los departamentos pertinentes, aunque la mayor parte de las medidas incumben a la División de Gestión de Recursos Humanos (CSH). El proceso de cambio de la cultura ha dado lugar a una nueva visión interna, en la que se exponen los valores, comportamientos y modo de obrar que se esperan de todas las personas que trabajan en la FAO. El 5 de noviembre de 2009 el Director General presentó la declaración de la visión, en un acto que reunió al personal de todos los lugares del mundo por medio de una transmisión en directo vía web. Posteriormente se establecieron equipos de cambio de la cultura en Accra y El Cairo con objeto de impulsar el trabajo en el plano regional. Se ha preparado un conjunto de instrumentos para el cambio de la Organización que se está ensayando en la práctica actualmente y que guiará al personal a través de las diferentes facetas del proceso de cambio.

Establecimiento del Equipo de apoyo al cambio de la cultura

3. El cambio de la cultura está entrando en una nueva fase con la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA), como consecuencia de la cual muchos proyectos complejos y de gran envergadura han empezado a producir repercusiones en la vida y las prácticas laborales del personal de la FAO. Se está estableciendo un nuevo Equipo de apoyo al cambio de la cultura (EACC) cuyo papel consistirá en seguir la aplicación de la visión interna como parte integral del proceso de reforma y de maneras que sean coherentes con las reformas en el marco del PIA y las aprovechen. Los miembros del Equipo deberán contar con un conjunto de conocimientos más específicos y experiencia más específica en gestión del cambio, comunicación, facilitación y negociación.

Medidas subsiguientes

4. El nuevo equipo, que se denominará Equipo de apoyo al cambio de la cultura, estará presidido por Jim Butler y su mandato tendrá una duración de dos años. El Equipo colaborará estrechamente con:

- el Grupo central, equipo pequeño que coordina el programa, se encarga del seguimiento y presta apoyo a todos los proyectos enmarcados en el PIA;
- el Comité Consultivo Mixto sobre la Reforma de la FAO (JAC/FAR), cuyos miembros proceden de los órganos de representación del personal y de la Administración;
- el Grupo de apoyo a la reforma, integrado por los directores de todos los proyectos del PIA y los coordinadores departamentales.

5. El Equipo de apoyo al cambio de la cultura presentará propuestas al Equipo directivo superior. Se propone que sus tareas sean las siguientes:

- preparar un plan de acción para poner en práctica la nueva visión interna de la FAO en el que se establezcan claramente objetivos, factores para el éxito, actividades, responsabilidades y medidas para evaluar los cambios relacionados con la cultura y que de esa forma sirva de catalizador del cambio de la cultura;
- continuar fomentando y seguir la adopción de las propuestas formuladas por el Equipo inicial en las esferas de las perspectivas de carrera, el reconocimiento y las recompensas y el entorno de trabajo inclusivo;
- reforzar las asociaciones a fin de armonizar las políticas de recursos humanos con la cultura deseada;
- seguir reforzando la promoción del cambio de la cultura en las oficinas descentralizadas;
- prestar apoyo a los equipos locales para el cambio de la cultura establecidos en la Sede y sobre el terreno, así como fomentar la creación de más equipos de cambio de la cultura en las divisiones o los departamentos de la Sede, en las oficinas regionales o subregionales y en los países;
- seguir prestando apoyo con vistas a mejorar la comunicación con el personal y su participación.

Conclusión

6. Durante este bienio de aplicación, dado que los procesos de reforma influyen unos en otros y están directamente relacionados entre sí, resultará evidente un cambio en la cultura de la Organización porque en último extremo cambiará nuestro MODO de trabajar. La renovación de la FAO ha sido, y continúa siendo, un proceso de cambio extraordinario y muy complejo. El cambio de la cultura seguirá siendo la cola que mantiene todas las partes unidas y facilita su integración, a fin de que todas aprovechen los avances en las demás y aprendan unas de otras.

7. Los Miembros han mantenido la importancia del cambio de la cultura en cuanto hilo conductor del programa de reforma de la FAO y siguen desempeñando un papel catalizador decisivo para el cambio de la cultura en la Organización. Conscientes de las actividades que aun tenemos por delante, seguimos buscando el apoyo de los Miembros de la FAO en relación con los desafíos que plantea integrar de forma sostenible el cambio de la cultura en la realización e integración de los procesos generales de reforma de la FAO.