



Consejo de Administración

322.^a reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014

GB.322/INS/13/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 15 de septiembre de 2014

Original: inglés

DECIMOTERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Primer informe complementario: Información actualizada sobre la reforma interna

Finalidad del documento

En el presente documento se proporciona información sobre los progresos realizados en relación con la aplicación del programa de reforma interna.

Objetivo estratégico pertinente: Transversal.

Repercusiones en materia de políticas: Utilización más eficaz de los recursos humanos y financieros para dar respuesta a las necesidades de los Miembros.

Repercusiones jurídicas: La aplicación de las disposiciones reglamentarias de la OIT pertinentes para poner en práctica las medidas de reforma.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Oficina del Director General Adjunto de Gestión y Reforma (DDG/MR).

Documentos conexos: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, y la resolución conexas sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, 2008; GB.317/INS/12/2; GB.322/PFA/13 y GB/322.POL/6.

Introducción

1. El proceso de reforma ha seguido el rumbo trazado en el Plan de Acción de la Oficina relativo a la aplicación del compromiso de llevar a cabo una reforma de octubre de 2012. Asimismo, dicho proceso se ha seguido desarrollando con un espíritu de apertura y transparencia, con la participación y el compromiso del personal. Las primeras medidas se centraron en la reestructuración general de la sede, las actividades de la Cartera de Políticas y en algunos aspectos de la Cartera de Gestión y Reforma. Desde noviembre de 2013, se han venido consolidando esas estructuras y métodos de trabajo. El proceso de creación de equipos, el establecimiento de prioridades y una asignación de recursos más coherente se está asentando paulatinamente.
2. Desde la última actualización de noviembre de 2013, un elemento esencial ha sido la reforma de las actividades en el terreno. En el presente documento se proporciona información conexas así como sobre los avances en materia de comunicaciones y servicios administrativos. Asimismo, se ha avanzado con las reformas en el ámbito de la gestión de recursos humanos y éstas se presentan en el documento GB.322/PFA/1.

Actividades y estructura en el terreno

3. El objetivo general de este proceso consiste en fortalecer la capacidad de la Oficina para prestar servicios de calidad a los mandantes con base en unas medidas coherentes e integradas de la OIT que contribuyan al proceso global de reforma y lo faciliten.
4. El Equipo encargado del examen de las actividades en el terreno, establecido en mayo de 2013, informó al Director General en diciembre de 2013, tal como estaba previsto, y el informe correspondiente se facilitó a los mandantes. Tras el examen del informe en una reunión del Equipo Global de Dirección en enero de 2014, el Director General anunció una serie de decisiones el 17 de marzo de ese año. Éstas se centraron en los métodos y procesos de trabajo así como en la cooperación y clarificación de las funciones y responsabilidades. En las decisiones relativas a la reforma de las actividades en el terreno se abordaron cuatro ámbitos amplios, a saber: mejorar la programación y gestión estratégicas; prestar servicios de calidad a los mandantes; invertir en nuestros recursos humanos y aumentar nuestra presencia y alianzas.
5. Se ha establecido un pequeño Equipo de apoyo a la puesta en práctica de la reforma con representantes de la sede y de las regiones. De acuerdo con sus resultados y nuevamente sobre la base de un proceso consultivo, el 18 de septiembre de 2014 el Director General dio a conocer varios productos clave que permitirían llevar a efecto las decisiones adoptadas con anterioridad en relación con los cuatro ámbitos indicados, con un calendario para su plena aplicación e incluyendo las responsabilidades en relación con cada una de ellas. Se prevé que la alta dirección realizará un balance antes de enero de 2015.
6. *Mejorar la programación y gestión estratégicas.* En el marco de este objetivo, los resultados posibilitarán una gestión de los recursos integrada y eficaz. Cabe citar entre ellos un marco de programación en el Programa y Presupuesto para 2016-2017 para todas las fuentes de financiación programables, con recursos vinculados a los resultados y resultados vinculados a unos logros concretos a escala mundial, regional y nacional. Dicho marco permitirá también apoyar el objetivo de lograr efectos más específicos y de mejorar la capacidad de seguimiento e información. Cabe citar, entre otras medidas, la descentralización de proyectos de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios para las regiones como la opción preferida; una estrategia para desarrollar un número reducido de importantes programas emblemáticos de mayor

potencial, establecidos en el marco de una estrategia revisada de cooperación técnica; y metodologías y herramientas revisadas que permitan fortalecer y apoyar la evaluación, formulación y seguimiento de Programas de Trabajo Decente por País.

7. *Prestar servicios de calidad a los mandantes.* Una medida clave consiste en aclarar algunas funciones y responsabilidades principales. Se establecen distinciones claras entre, por una parte, el cumplimiento de las responsabilidades de los Directores de Oficina de País de la OIT y las de los Directores de equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente y, por otra, las responsabilidades de apoyo técnico de departamentos y especialistas en la sede, al tiempo que se determinan las particularidades aplicables a los especialistas empleadores y trabajadores. Asimismo, se introduce la noción de equipos técnicos globales de la OIT como medio para crear sólidas comunidades de intercambio de prácticas entre especialistas que trabajan en disciplinas afines y que se desempeñan en distintos lugares. Se establecerán equipos similares para cuestiones de interés común, como las relaciones con los equipos de las Naciones Unidas en los países y la prestación de asistencia técnica de la OIT a los Estados frágiles.
8. *Invertir en nuestros recursos humanos.* Una importante línea de acción permite abordar la necesidad de una mayor movilidad geográfica y funcional del personal de la categoría de servicios orgánicos de la OIT. Ello permite aplicar las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en marzo de 2014¹ y el nuevo procedimiento de contratación y selección. La movilidad del personal de la categoría de servicios orgánicos se aplicará sobre todo a los traslados del personal entre la sede y las regiones y entre las regiones. Asimismo, se apoyarán y alentarán las oportunidades de movilidad funcional y de adscripción de personal en comisión de servicios de corta duración que satisfacen unas necesidades concretas de la Oficina y aportan más experiencia a todo el personal. Se están celebrando consultas con el Sindicato del Personal para introducir esos cambios a partir de enero de 2015. Además, se está dando prelación a una gran inversión en la creación de capacidad y el desarrollo de las competencias profesionales del personal. Se destinará un conjunto de actividades a los directores en ejercicio y a futuros directores en las regiones, haciendo especial hincapié en las necesidades de nuevas competencias y en la descripción de los puestos de los Directores de Oficina de País y de Directores de equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente. Se mantendrá el curso de formación inicial para todo el personal nuevo de la OIT, el cual ya se ha iniciado.
9. *Aumentar nuestra presencia y alianzas.* Un conjunto de medidas se centra en la prestación de servicios de la OIT a los mandantes como parte de los equipos de las Naciones Unidas, con propuestas destinadas a reforzar la cooperación de la Organización hacia la iniciativa «Una ONU», especialmente con los equipos de las Naciones Unidas en los países, y ello incluye la definición de una política sobre la participación y la presencia de la OIT en los países donde no es un organismo residente. Procede establecer medidas para fortalecer y apoyar el compromiso con las instituciones regionales y subregionales. Se están formulando varias medidas con la finalidad de asegurar una presencia adecuada y eficaz de la OIT en las regiones. Por ejemplo, se reconoce la necesidad de responder a los requisitos técnicos en constante evolución, estableciendo medidas para realizar ajustes en cuanto al tamaño y la composición de los equipos de trabajo decente sobre la base de las propuestas de los respectivos Directores Regionales.
10. En general, se han entablado largos debates sobre el proceso de puesta en práctica de la reforma, no sólo para determinar lo que debería llevarse a cabo, sino también cómo hacerlo, quiénes lo pondrán en práctica así como los plazos de ejecución. Se pretende con ello garantizar un seguimiento sistemático, de modo que se introduzcan cambios y se

¹ Véase el documento GB.320/PFA/13.

hagan efectivos en una fecha determinada. Ésta ha sido una constante en el proceso de reforma desde sus inicios en octubre de 2012.

11. El Director General Adjunto de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas asume la responsabilidad de supervisar la puesta en práctica de estas reformas en los plazos convenidos, y se tiene previsto que todas las propuestas se materialicen para finales de 2015.
12. Las medidas que se apliquen tendrán efectos de gran alcance sobre la interacción entre las regiones y la sede. En ese sentido, se trata de una reforma global que afecta a la sede y a las regiones por igual. Representa un paso más en hacer de «Una OIT» una realidad tangible capaz de ejercer una influencia real.
13. Las reformas supondrán algunos costos presupuestarios iniciales, aunque éstos no conllevan costos adicionales, ya que implican cambios en las prácticas actuales y se pueden asumir en el marco del presupuesto actual. Ello está en consonancia con el principio de neutralidad de costos que ha regido la reforma. No obstante, se prevé que los cambios se traduzcan en significativos aumentos en cuanto a la eficacia y calidad de los servicios de la OIT. En consecuencia, esto se plasmará en un valor más elevado por dólar gastado.

Comunicaciones

14. Se está poniendo en práctica la estrategia de comunicación interna aplicable a toda la Oficina, aprobada por el Equipo de Dirección, y el personal ya está advirtiendo cambios. En la sede, se está poniendo a prueba una nueva página de aterrizaje para la Intranet, en particular la capacidad para transmitir vídeos. Este nuevo canal de comunicación interno se usó a buen efecto en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2013, cuando en una serie de vídeo se pudo mostrar a colegas de la Organización en todos los niveles trabajando como «Una OIT», a los fines de asegurar una reunión eficiente y lograda. A nivel interno, el boletín electrónico de la OIT sigue contando con numerosos lectores y con un número cada vez mayor de contribuciones de los miembros del personal. El sitio Intranet del programa de reforma de la OIT se actualiza periódicamente y se prevén mejoras continuas.
15. Las reuniones abiertas de debate, celebradas periódicamente y accesibles para todo el personal, bajo la dirección del Director General y de los Directores Generales Adjuntos, han facilitado la participación de los colegas en aspectos esenciales de la reforma. Se espera que los directivos encabecen procesos similares en sus respectivas unidades. Se está integrando sistemáticamente un enfoque de comunicación interna en todas las principales iniciativas.
16. Con base en las recomendaciones del examen de las comunicaciones, se está diseñando una estrategia de comunicación global en consulta con la alta dirección y las regiones. En la estrategia se establece cómo la función de comunicación, como parte de la iniciativa más amplia de promoción de la OIT, permitirá incrementar la influencia de la Organización, al aumentar la pertinencia, el perfil y el compromiso de la OIT. Se ha determinado un conjunto de indicadores clave del desempeño a los fines de evaluar los progresos realizados en el marco de los objetivos de la estrategia, y se intercambiará un informe «interactivo» de las comunicaciones con la alta dirección cuatro veces al año.
17. El Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) ha reforzado su apoyo a los departamentos de la Cartera de Políticas mediante la organización de campañas de sensibilización pública específicas. Entretanto, en los planes de trabajo de las esferas de

importancia decisiva (ACI) se siguen integrando enfoques más amplios de «comunicación para el desarrollo».

18. El espacio de colaboración del DCOMM se ha establecido como el centro de planificación estratégica para el personal encargado de la comunicación de la OIT en todas las regiones. Todos los funcionarios tienen acceso al calendario global, al banco de mensajes, a las herramientas y a los documentos que han sido concebidos para garantizar una comunicación coherente y coordinada de la OIT en torno a los objetivos y prioridades de organización. El sitio se actualiza permanentemente, y entre las nuevas modalidades en el período examinado cabe citar una sección dedicada a las ACI, así como una plantilla y orientaciones detalladas para la formulación de estrategias de comunicación específicas de los distintos temas relativos a las ACI.
19. Sigue modificándose el sitio web público de la OIT para responder de forma automática a los diferentes formatos de pantalla, en particular el acceso pleno a teléfonos móviles y tabletas, y se prevé que se complete a finales de 2014. Gracias a la introducción de nuevas funciones el sitio web será compatible con los criterios de accesibilidad estándar. Los sistemas informáticos subyacentes se han actualizado para garantizar una integración óptima de Internet con las aplicaciones de referencia de la OIT, como NORMLEX, ILOSTAT, LABORDOC y el Portal de gestión de los conocimientos de la OIT.

Servicios administrativos

20. Se está desarrollando un programa completo para el examen y el nuevo diseño de los actuales procesos administrativos, con objeto de determinar los modelos de prestación de servicios más eficientes y eficaces. El ámbito de aplicación incluye flujos de trabajo y procesos dentro de la sede y en el terreno y entre ambos. Los exámenes se centrarán en un gran número de procesos en los que las mejoras se traducirán en el máximo beneficio global para la Oficina. El éxito se definirá de acuerdo con unos costos más bajos, una mayor capacidad de repuesta y servicios más eficientes y más eficaces.
21. Se ha creado un grupo de trabajo interno para formular una política global sobre las publicaciones de la OIT. Se basa en la labor realizada anteriormente e incluirá todos los aspectos del ciclo de publicación, entre ellos, lo que publica la OIT, mecanismos de control de la calidad, formatos de publicación y los procesos operativos internos y mecanismos de cumplimiento conexos.

Conclusión

22. En la actualidad, la puesta en práctica del programa de reforma se centra plenamente en las actividades. La transparencia, el trabajo en equipo, la eficacia y la capacidad de respuesta seguirán siendo la clave del éxito de las reformas que tratan principalmente de métodos de trabajo y de la cultura institucional. La aplicación de las decisiones sobre el examen de las actividades en el terreno se complementará con los exámenes de los servicios administrativos destinadas a garantizar que las nuevas formas de prestar servicios a los mandantes se basen en sistemas de gestión y procesos administrativos eficientes y eficaces. Esta fase del programa de reforma consiste en aprovechar al máximo los recursos humanos y financieros de la OIT a fin de proporcionar soluciones coherentes a los desafíos que enfrentan los mandantes tripartitos.