



Consejo de Administración

350.ª reunión, Ginebra, 4-14 de marzo de 2024

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Personal

Fecha: 14 de febrero de 2024

Original: inglés

Décimo punto del orden del día

Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025

Diversidad, rendición de cuentas y respeto

Finalidad del documento

En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración aprobó la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. Dicha estrategia tiene por objetivo dotar a la Oficina de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, inclusive en lo relativo a la diversidad de género y geográfica, y atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales. En el presente documento se describen los progresos realizados por la Oficina en 2022-2023 en relación con los principales resultados previstos de la Estrategia de Recursos Humanos y los resultados de las metas intermedias (véase el proyecto de decisión en el párrafo 65).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado más pertinente: Resultado funcional C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: GB.350/PFA/INF/6; GB.350/PFA/9; GB.347/PFA/14; GB.343/PFA/14; GB.337/PFA/11.

► Índice

	Página
Introducción.....	5
Progresos realizados con respecto a los principales resultados previstos	5
Resultado 1: Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro.....	5
Resultado 2: Un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento	10
Resultado 3: Aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos mediante la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos.....	13
Perspectivas de cara a 2024-2025.....	16
Proyecto de decisión.....	17
Anexo	19

► Introducción

1. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración aprobó la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 ¹. Pidió a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la Estrategia con miras a captar, contratar y retener a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración la diversidad de género, la diversidad geográfica —atendiendo también a la subrepresentación—, la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, y las oportunidades para los jóvenes y los jóvenes profesionales y para las personas con discapacidad. En la 347.^a reunión (marzo de 2023) se examinó un informe sobre la aplicación de la Estrategia durante su primer año de aplicación ² y el Consejo de Administración proporcionó orientaciones a la Oficina.
2. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 comprende los siguientes resultados:
 - 1) **Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro:** fomentar la implicación e inclusión del personal —captación, desarrollo, implicación y conservación del personal y directivos diversos y calificados—.
 - 2) **Un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento:** reforzar la capacidad de liderazgo, el comportamiento ético y la rendición de cuentas en aras de un entorno respetuoso.
 - 3) **Aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos mediante la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos:** tecnologías en materia de recursos humanos, digitalización y análisis de los procesos.
3. En el presente documento se describen los progresos realizados por la Oficina en 2022-2023, a mitad del periodo cubierto por la Estrategia de Recursos Humanos, con respecto a los principales resultados previstos y a los resultados de las metas intermedias.

► Progresos realizados con respecto a los principales resultados previstos

Resultado 1: Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro

1.1. Esfera prioritaria: Plan para necesidades futuras de personal

4. El proyecto de revisión de las **descripciones genéricas de puestos** para las categorías de servicios generales en la sede y de servicios orgánicos en todo el mundo supone una importante contribución a la comprensión de lo que se necesita para desempeñar con éxito un puesto de trabajo, al analizar cómo ha evolucionado el trabajo del personal de la OIT y asegurar que las descripciones de los puestos reflejen con exactitud las funciones, las cualificaciones y las competencias, la experiencia y los requisitos educativos aplicables

¹ GB.343/PFA/14.

² GB.347/PFA/14.

a la situación laboral actual, con la vista puesta en lo que se necesitará en el futuro. El proyecto ha avanzado a buen ritmo este bienio, con un enfoque consultivo en el que han participado miembros del personal afectados, directivos, expertos en la materia y representantes sindicales. En mayo de 2023 se firmó un nuevo **convenio colectivo** entre la Oficina y el Sindicato del Personal de la OIT, que fue seguido de la asignación de 319 nuevas descripciones de puestos al personal de las familias de puestos de especialista técnico y especialista en evaluación, que representan el 49,8 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos de todo el mundo cuyos puestos están vinculados a una descripción genérica de puesto. Un examen de las funciones que desempeñan los secretarios, los auxiliares administrativos y el personal de apoyo administrativo condujo a la creación de una única familia de puestos de trabajo, «Auxiliares de administración general y de apoyo de oficina», y a la elaboración de siete descripciones genéricas de puestos de trabajo. Estas descripciones se incorporaron como anexo al convenio colectivo en diciembre de 2023 y se asignaron 120 nuevas descripciones genéricas de puestos de trabajo al personal pertinente, que representa el 49,6 por ciento del grupo destinatario del personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede.

5. Estas descripciones genéricas de puestos incorporan los **requisitos mínimos** normalizados en materia de formación y experiencia introducidos en agosto de 2022. Estos aportan una mayor transparencia y coherencia, al tiempo que aseguran que los requisitos para un puesto de trabajo reflejen las necesidades reales y no presenten barreras innecesarias para la diversidad de la fuerza de trabajo ³. Todos los puestos de un mismo grado tienen el mismo nivel mínimo de formación y años de experiencia, se puede aceptar un título universitario de primer grado en una disciplina pertinente, en combinación con años adicionales de experiencia pertinente en lugar de un título universitario superior, y se ha ampliado y aclarado la definición de lo que se entiende por «experiencia a nivel internacional». Todos estos cambios abren oportunidades a candidatos de orígenes más diversos y con una trayectoria profesional más variada.
6. Reconociendo que el establecimiento de una visión y de un inventario de las competencias profesionales, así como el análisis de las carencias en este ámbito, forman parte integrante de la planificación estratégica de la fuerza de trabajo, la Oficina ha iniciado la elaboración de un **inventario de las competencias profesionales**. La fase 1 del inventario se centra en las competencias necesarias para el cumplimiento de los resultados en materia de políticas (1-7). En él participan alrededor de 1 200 funcionarios de la sede y las regiones: directores y jefes de servicio de los departamentos de políticas, especialistas técnicos, consejeros técnicos principales y coordinadores nacionales de programas. Se elaboró una taxonomía de las competencias sólida a través de una serie de talleres en los que participaron grupos de trabajo de cada resultado en materia de políticas. La taxonomía incluye competencias clave, técnicas, de liderazgo y relativas a resultados específicos. Paralelamente, se configuró una herramienta para la realización del inventario de competencias dentro del actual sistema de gestión de talentos de la OIT. La etapa de evaluación de las competencias se inició en noviembre de 2023 y, a mediados de enero de 2024, el 79 por ciento de los participantes en la fase 1 ya habían hecho un inventario de sus competencias. En el primer trimestre de 2024 se realizará un análisis estadístico, se aclararán las necesidades, se analizarán las deficiencias y se presentarán propuestas para subsanarlas. El establecimiento de una visión de las competencias para los grupos prioritarios de la fase 2 (liderazgo sobre el terreno, personal administrativo auxiliar de la categoría de servicios generales) se iniciará en el primer trimestre de 2024.

³ Como se señala en la iniciativa 3 del plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, GB.337/PFA/11.

1.2. Esfera prioritaria: Captación, contratación e implicación de personal diverso

7. En 2022-2023, la Oficina adoptó una serie de medidas en apoyo de la diversidad y la inclusión, tanto en el contexto de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT como a través de otras estrategias temáticas de la OIT que tienen por objeto fomentar el trato equitativo y construir culturas inclusivas para grupos diversos específicos ⁴. En el contexto de los recursos humanos, los medios de acción incluyen la divulgación, la contratación, el desarrollo de políticas, el cambio de cultura y el desarrollo profesional, así como el apoyo a redes, comunidades y grupos de recursos para empleados y la participación en ellos.
8. Por lo que respecta a la **divulgación**, la Oficina ha tomado medidas adicionales para captar a candidatos con perfiles diversos, entre ellos candidatos con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, y ha buscado la orientación y el apoyo de estos grupos en dicha labor. Se han tomado medidas específicas para transmitir la información relativa a las vacantes publicadas a través del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) a puntos focales de los mandantes previamente acordados, así como a subgrupos de los mandantes. Las vacantes clave se publicaron en las cuentas institucionales de la OIT en las redes sociales y la Oficina contó con los servicios de un proveedor externo especializado en el apoyo a la divulgación para organizaciones internacionales. Este proveedor también llevó a cabo campañas específicas para aumentar el número de candidaturas recibidas, también en relación con el género y la nacionalidad, y para vacantes específicas que resultaban difíciles de cubrir.
9. En el periodo 2022-2023, la OIT participó en ocho **ferias de empleo** organizadas por universidades de todo el mundo, incluso en regiones con un gran número de países no representados o insuficientemente representados, con la participación de asistentes de una gran variedad de nacionalidades y trayectorias profesionales. La OIT también participó en ferias de empleo virtuales específicas, prestando especial atención a cuestiones relativas a grupos específicos, como el acceso de las mujeres a cargos superiores y la contratación de personas con discapacidad. La Oficina se puso en contacto con organizaciones de personas con discapacidad para explicarles la labor de la OIT y comprender mejor los obstáculos a los que se enfrentan sus miembros para ser contratados.
10. En 2022-2023, se publicaron 153 **anuncios de puestos vacantes** a través del RAPS. A lo largo del bienio, el tiempo medio transcurrido entre la fecha de cierre del aviso de vacante y la decisión de selección fue de 197 días.
11. En el caso de los proyectos de cooperación para el desarrollo, se cubrieron 233 puestos vacantes de la categoría de servicios orgánicos a lo largo de 2022-2023. Para **puestos clave de los proyectos**, el promedio de días civiles desde la fecha de cierre del aviso de vacante hasta la entrada en funciones de los candidatos seleccionados fue de 124 días en 2022 y de 122 días en 2023. El tiempo medio transcurrido entre la decisión de selección y la entrada en funciones del candidato seleccionado en todos los puestos de cooperación para el desarrollo fue de 65 días (ligeramente inferior a los 68 días de los tres años anteriores).
12. La **Guía práctica para la contratación y selección de personal de cooperación para el desarrollo**, que se finalizó y presentó en noviembre de 2023, proporciona las mejores

⁴ Por ejemplo, el plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, que guarda conformidad con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y la estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad, alineada con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS).

prácticas para cada paso del proceso, poniendo el acento en la planificación anticipada, la reducción de los plazos de puesta en marcha de los proyectos y el compromiso de los responsables de contratación. Está disponible en los tres idiomas de trabajo de la OIT para ayudar a todos los directivos y al personal implicado en la contratación de personal de cooperación para el desarrollo. La Guía práctica responde a las observaciones y recomendaciones formuladas por los auditores externos y la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales sobre la necesidad de disponer de directrices para los procedimientos de contratación de personal de cooperación para el desarrollo, a fin de armonizar los procesos de contratación y selección en toda la Oficina y aumentar la rapidez de dichos procesos.

13. En 2022-2023 se pusieron en marcha varias iniciativas importantes destinadas a apoyar el desarrollo profesional de las mujeres. El programa «Malkia» para mujeres que trabajan en las oficinas exteriores de la OIT en puestos de grado P.3 y de funcionaria nacional (40 participantes) y el programa interinstitucional «EMERGE» para mujeres que ocupan puestos de grado P.3 y trabajan en Ginebra (9 participantes de la OIT) tienen por objeto la creación de **una cantera de futuras mujeres líderes**. Veinticuatro funcionarias de la OIT asistieron al programa «Leadership, Women and the UN» impartido por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (ESPSNU). El programa está diseñado específicamente para mujeres de grado P.4/P.5, con el objeto de que perfeccionen su potencial de liderazgo al tiempo que establecen contactos y aprenden unas de otras. En él se abordan diversos enfoques del liderazgo, dimensiones culturales y de género del liderazgo y experiencias de las Naciones Unidas. El **programa de tutoría profesional de la OIT para mujeres** se puso en marcha en 2022 con el objetivo específico de acelerar el progreso hacia la paridad de género entre el personal directivo superior de la OIT. Participaron en el programa 63 mujeres de toda la Oficina, que recibieron el apoyo de otros tantos tutores. A 31 de diciembre de 2023, el 25 por ciento de las participantes han sido ascendidas, han ganado un concurso para trasladarse de un puesto con cargo a recursos extrapresupuestarios a un puesto con cargo al presupuesto ordinario o han asumido nuevos retos, trasladándose a un puesto diferente del mismo grado.
14. El porcentaje de **mujeres que ocupan puestos superiores de la OIT** (de grado P.5 y superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario) alcanzó el 43 por ciento a 31 de diciembre de 2023, superando los objetivos fijados para 2023 y 2025. Habrá que seguir esforzándose por mantener este nivel y mejorarlo aún más, a medida que las mujeres se vayan jubilando de los puestos superiores en los próximos años. También será importante captar y contratar a más hombres en los grados inferiores para mantenerse dentro de los márgenes de igualdad de género del 47 al 53 por ciento definidos por ONU-Mujeres.
15. La Oficina deberá seguir mejorando su representación geográfica. Nueve nuevos países pasaron a estar representados en la OIT en 2022-2023; sin embargo, a pesar de los esfuerzos de divulgación, en este periodo el porcentaje de personal con cargo al presupuesto ordinario de nacionalidades insuficientemente representadas fue del 15 por ciento, por debajo de la base de referencia del 17 por ciento que se estableció a finales de 2021.
16. Se ha introducido el **programa de liderazgo para funcionarios de la categoría de servicios orgánicos nacionales** para ayudar a resolver este problema apoyando a los funcionarios locales para que presenten con éxito sus candidaturas a puestos internacionales sujetos a la representación geográfica. En un principio, el programa de desarrollo profesional se ofrecía únicamente a los funcionarios nacionales de países insuficientemente representados o no representados. A petición de las regiones, se amplió para incluir también a algunos funcionarios nacionales de países adecuadamente o más que adecuadamente representados, muchos de los cuales corrían el riesgo de

quedar insuficientemente representados o no representados en los próximos años por la jubilación de sus colegas. El programa de liderazgo para funcionarios de la categoría de servicios orgánicos nacionales, introducido en 2023, es un programa de dos años de duración que continúa en 2024. Consta de dos componentes centrales (el programa de líderes emergentes de la ESPSNU y el **aprendizaje de idiomas a distancia**) y de varios componentes opcionales (que incluyen orientación para directivos, programas de desarrollo profesional y sesiones sobre la presentación de candidaturas a puestos de la OIT), los cuales permiten su adaptación a las necesidades específicas de aprendizaje de cada participante. En el programa participan 90 funcionarios nacionales, el 41 por ciento son mujeres y el 67 por ciento proceden de países insuficientemente representados o no representados (41 de países no representados y 19 de países insuficientemente representados).

17. La Oficina ha introducido dos nuevos programas de aprendizaje electrónico en 2022-2023 para promover el cambio de cultura en favor de la diversidad y la inclusión: un curso obligatorio sobre **inclusión de las personas con discapacidad**, destinado a aumentar la confianza y el compromiso de los miembros del personal en la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad, y «**La igualdad de género es importante: Lograr un cambio transformador en materia de género**», que amplía los conocimientos sobre la igualdad de género y proporciona herramientas prácticas para integrar las perspectivas de género en el lugar de trabajo y en la labor cotidiana de la OIT. Como parte del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, el personal directivo superior de la OIT ha recibido formación sobre temas relacionados con el género. También ha colaborado con el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad, con el fin de comprender mejor los retos a los que se enfrentan los funcionarios que trabajan en la OIT con una discapacidad o que tienen una persona con discapacidad a su cargo.

1.3. Esfera prioritaria: Desarrollo de la capacidad de ejecución

18. Las actividades específicas de fortalecimiento de la capacidad que se destacan en los tres resultados de esta estrategia constituyen solo una parte de las actividades de desarrollo del personal centralizadas que se ofrecen. El amplio abanico de ofertas regulares incluye formación lingüística y en dotes de comunicación, gestión de conflictos, gestión del personal y gobernanza interna. Dado que gracias al formato en línea muchas de estas formaciones son ahora accesibles para miembros del personal de todo el mundo, el interés y la demanda han aumentado. El taller de orientación para el personal recién nombrado se imparte ahora tanto en formato presencial como en línea, lo cual permite ofrecer una formación más eficaz a un grupo más numeroso.
19. Además de las actividades de fortalecimiento de la capacidad centralizadas, se asignan **fondos para el desarrollo del personal descentralizados** a unidades orgánicas en todo el mundo, con el fin de satisfacer las necesidades específicas de desarrollo en los departamentos, las oficinas y a nivel individual. Se designa un coordinador del aprendizaje (o, en algunas oficinas, un comité de aprendizaje) para que apoye al director en la preparación de una estrategia de aprendizaje para el bienio. Los coordinadores del aprendizaje reciben formación y orientación del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos en relación con las prioridades de aprendizaje de la Organización. También pueden extraer informes sobre los objetivos de desarrollo del personal de su ámbito de competencia.
20. Habida cuenta de la diversidad de oportunidades de fortalecimiento de la capacidad disponibles, la inversión de tiempo debe ser estratégica y basarse en las necesidades. El indicador definido para medir la aplicabilidad de los programas de desarrollo del personal

centralizados y descentralizados se ha extraído de la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional y hace referencia al porcentaje de miembros del personal que indican que reciben la formación y el desarrollo necesarios para ser eficaces en sus puestos de trabajo. La encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional no se realizó en 2022-2023 y no ha sido posible proporcionar un resultado para la meta intermedia sobre este indicador. Sin embargo, la demanda de estos programas sigue siendo alta y la respuesta positiva.

21. El aprendizaje en el puesto de trabajo es otro mecanismo eficaz para el fortalecimiento de la capacidad, y la movilidad de la fuerza de trabajo puede ser tanto un incentivo para el desarrollo de nuevas competencias como una indicación de que el funcionario tiene un buen nivel de competencias transferibles. La **tasa de movilidad en la OIT** está aumentando, con un total de 309 movimientos de personal en 2022-2023. La movilidad geográfica se duplicó en 2023 con respecto a la de 2022, al trasladarse 58 funcionarios de un lugar de destino a otro, frente a los 29 de 2022. La movilidad funcional también aumentó, con 114 movimientos de personal dentro del mismo lugar de destino en 2023, frente a 108 en 2022. Se prevé que los cambios que están negociándose en la política de movilidad contribuirán a mantener esta tendencia.

Resultado 2: Un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento

2.1. Esfera prioritaria: Fortalecimiento de la rendición de cuentas con respecto al desempeño

22. La OIT se mantiene en una posición sólida en lo que respecta a la gestión del desempeño, y las estadísticas de 2023 en lo relativo al cumplimiento lo sitúan en el 89 por ciento a fecha de 31 de diciembre de 2023.
23. Para reforzar la cultura del desempeño en el conjunto de la Oficina, se ha elaborado una amplia gama de actividades formativas que se ha puesto a disposición de los directivos y los miembros del personal en todo el mundo. En diciembre de 2022, se puso a prueba una nueva formación en línea sobre «**Gestión eficaz del desempeño**» y, en 2023, se impartieron ocho talleres de dos medias jornadas de duración en los tres idiomas de trabajo de la OIT, con la asistencia de 146 directivos. Estos talleres suscitaron un gran interés y volverán a ofrecerse en el primer trimestre de 2024. Además, se impartió una versión más breve del taller a altos funcionarios y grupos de auxiliares de recursos humanos de las regiones de las Américas, África y Asia y el Pacífico, así como a los puntos focales de la gestión del desempeño (262 participantes en total). En 2023 se desarrolló un módulo de formación en línea sobre el marco de gestión del desempeño de la OIT, que se pondrá a disposición de todo el personal a principios de 2024. La oferta de formación también incluye módulos como «Gestionar mi entrevista sobre el desempeño», «Formular y recibir comentarios» y «Conversaciones utilizando la herramienta GROWTH». En total, a lo largo del bienio más de 950 funcionarios y directivos recibieron algún tipo de formación en gestión del desempeño.
24. El indicador utilizado para medir la eficacia del Marco de Gestión del Desempeño de la OIT procede de la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional y corresponde al porcentaje de miembros del personal que indican que la OIT establece vínculos claros entre el desempeño y las consecuencias. Dado que la encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional no se llevó a cabo en 2022-2023, no ha sido posible proporcionar un resultado para la meta intermedia de ese indicador. Un planteamiento alternativo para analizar el vínculo entre el desempeño y las consecuencias sería a través de la labor que

realiza el Comité de Informes ⁵. En el bienio 2022-2023, el Comité hizo un seguimiento de 62 casos de miembros del personal con un desempeño insuficiente, proporcionando orientación a estos y a sus supervisores, con el objetivo de impulsar una mejora del desempeño (por ejemplo, mediante la implantación de planes de mejora del desempeño). Si bien algunos de esos casos siguen abiertos y algunos miembros del personal han mejorado su desempeño, 22 funcionarios han abandonado la Oficina por decisión administrativa, dimisión o fin de contrato.

2.2. Esfera prioritaria: Nuevas formas de trabajo

25. El 1.º de julio de 2023, se introdujo una nueva política sobre **modalidades de trabajo flexibles** adaptada al nuevo contexto laboral y ambiental, en la que se ofrece al personal la posibilidad de organizar más eficazmente la conciliación de la vida profesional y la vida privada, al tiempo que se asegura la ejecución de las operaciones mediante la mejora de la productividad. Aunque las nuevas modalidades se han concebido pensando en el conjunto del personal, se trata de acuerdos voluntarios, que no dejan de estar sujetos a las exigencias del servicio y dependerán de la compatibilidad del trabajo que deba realizarse. La política reconoce la importancia de que el personal pase tiempo en la oficina con sus compañeros a fin de reforzar el trabajo en equipo y la creación conjunta, y contiene disposiciones claras para que en todo momento haya una presencia adecuada en la oficina, así como límites estrictos para el teletrabajo fuera del lugar de destino.
26. La introducción de la nueva política se respaldó con una amplia gama de actividades de gestión del cambio, incluida una estrategia de comunicación interna y formación adaptada al personal y los directivos. El Director General presentó la nueva política al personal durante una reunión abierta de debate en la que les pidió que aplicasen las nuevas medidas de manera responsable y colaborativa. Los altos directivos recibieron información específica y se organizaron sesiones informativas a fin de dotarlos de los recursos necesarios para impulsar la nueva política. Más de 1 000 funcionarios de todos los ámbitos de la Oficina asistieron a una serie de webinarios regionales en los que se les explicó la nueva política, su justificación y los procedimientos que la acompañan. Posteriormente, un total de 527 funcionarios asistieron a alguno de los 28 talleres en línea concebidos para abordar cuestiones prácticas sobre la aplicación de la política a nivel individual, en los diferentes equipos y en el conjunto de la Oficina.
27. El nuevo marco sobre modalidades de trabajo flexibles se ha complementado con formación y orientaciones sobre la forma de liderar, gestionar el desempeño y trabajar eficazmente en equipos híbridos y virtuales.
28. Las modalidades de trabajo parecen estar funcionando satisfactoriamente y se han notificado muy pocos problemas. HRD, en consulta con el Comité del Sindicato del Personal, examinará la aplicación de la política y su repercusión sobre los métodos de trabajo a finales de 2024. Seguidamente, se presentarán al Director General las recomendaciones oportunas para la introducción de eventuales ajustes.
29. La Oficina ha elaborado un **Plan de Acción sobre Salud Mental y Bienestar** de tres años de duración basado en las directrices de la Organización Mundial de la Salud y la OIT sobre salud mental en el trabajo y en la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas 2024, a la que la OIT contribuyó de forma activa. El Plan de Acción ofrece un marco integral que incluye actividades de aprendizaje para el personal directivo con miras a

⁵ El Comité de Informes es un órgano establecido por el Director General para apoyar la aplicación del Marco de Gestión del Desempeño, formular recomendaciones al respecto para el personal y los directivos y orientar al Director General sobre los miembros del personal que se encuentran en periodo de prueba y los casos vigentes de desempeño insuficiente.

fomentar la salud física y mental y el bienestar de todo el personal. Recibió el respaldo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y fue adoptado por el equipo de dirección a principios de diciembre de 2023.

30. En octubre se celebró el **Día Mundial de la Salud Mental**, que en 2023 giró en torno al tema de la salud mental como derecho humano universal, con una serie de actividades que incluyeron un mensaje en vídeo del Director General y la presentación de nuevas páginas específicas de la intranet dedicadas a temas relacionados con la salud mental y el bienestar.
31. Los directivos ejercen una función importante en la creación de un entorno de trabajo que favorezca la salud mental y el bienestar. Todos los funcionarios que ejercen funciones de supervisión son evaluados para determinar si adoptan medidas positivas dirigidas a promover un entorno de trabajo respetuoso, seguro e integrador. La OIT fue uno de los principales colaboradores del programa «**Lead and Learn**» para directivos sobre salud mental y bienestar, que se publicó en línea en 2022 a través de la plataforma Blue Line de la ESPSNU. En 2023, se integraron mensajes fundamentales sobre salud mental y bienestar en las actividades de formación de la OIT relacionadas con la gestión de personas y la gestión del desempeño. A lo largo del bienio, la Oficina ha ofrecido oportunidades a todos los miembros del personal para que mejoren su conocimiento de los temas relacionados con la salud mental y el bienestar, por ejemplo mediante un itinerario didáctico en línea sobre el bienestar alojado en el portal LinkedIn Learning.

2.3. Esfera prioritaria: Lugares de trabajo éticos y respetuosos

32. Prosiguen los esfuerzos para garantizar que las conductas no respetuosas y contrarias a la ética se puedan identificar, abordar eficazmente y sancionar apropiadamente, lo cual resulta esencial para lograr un **entorno de trabajo seguro y respetuoso** en la OIT. Gracias a la actuación coordinada del HRD, la Mediadora, el Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética, la Oficina de Auditoría Interna y Control y el Sindicato del Personal, se ha impartido al personal de toda la Oficina una serie de sesiones informativas y de formación sobre la cultura del respeto en el lugar de trabajo, la lucha contra el acoso, la conducta ética y la prevención del fraude y las conductas indebidas. Entre ellas, se incluyeron sesiones específicas para los directivos de la región de Asia y el Pacífico y para todo el personal de la Oficina Regional para África, y se celebró una sesión durante el curso sobre maximización del desempeño en las oficinas exteriores organizado por el Centro Internacional de Formación de Turín. A lo largo de 2024, se pondrá en marcha una campaña «ILO Respect» más perfilada para promover los máximos niveles de buena conducta y respeto y para eliminar todas las formas de discriminación, violencia y acoso en la OIT.
33. Se puso en marcha una versión actualizada del **módulo de formación en línea sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales** y se introdujo el módulo de formación en línea **Unidos por el respeto** sobre prevención del abuso de autoridad, el acoso, el acoso sexual y la discriminación. Estos cursos, que son una adaptación de los creados por la Secretaría de las Naciones Unidas, son obligatorios para todos los miembros del personal y los pasantes de la OIT. El porcentaje actual de participación de estos cursos es del 95 y el 85 por ciento, respectivamente. En 2023 se iniciaron las labores para la elaboración de un módulo actualizado de formación en línea sobre ética, que se completará en el primer semestre de 2024.
34. La Oficina ha elaborado un **Código de conducta para la prevención de todas las formas de violencia y acoso en los eventos de la OIT**, que fue presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022. Además, se ha elaborado una serie de **materiales de información y orientación** en los tres idiomas de trabajo, entre los cuales figuran una

guía para directivos sobre la prevención de todas las formas de violencia y acoso, incluidos el acoso, la explotación y los abusos sexuales, y una nota de orientación más específica sobre las mejores prácticas de gestión en caso de investigaciones en curso. Se ha actualizado la guía de la OIT para la resolución de conflictos. En breve se publicarán materiales adicionales, entre los que se incluirá una publicación sobre el enfoque centrado en las víctimas de la OIT, una guía sobre la prevención y el tratamiento de las conductas sexuales inapropiadas, y orientaciones para el personal sobre las prácticas idóneas durante las investigaciones. Ello se complementará en 2024 con la introducción de mejoras en la **intranet de la OIT** relacionadas con la promoción del respeto, y la publicación de un conjunto más amplio de materiales de campaña y sensibilización para todo el personal sobre la lucha contra los comportamientos adversos y la creación de un lugar de trabajo seguro y respetuoso.

35. En 2024 se completará la actualización de la **política contra el acoso de la Oficina**, con miras a armonizarla con los principios y derechos consagrados en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT. También se pretende fomentar una cultura de respuesta e intervención temprana ante estos casos para resolver las dificultades utilizando inicialmente un enfoque informal. En caso necesario, se facilitará el acceso al sistema de resolución formal de conflictos.
36. Se sigue promoviendo el respeto de todas las formas de diversidad mediante una revisión de las políticas y los procedimientos internos de la OIT. Se fomentará el cumplimiento de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad aplicando una **nueva política de inclusión de las personas con discapacidad**, que se está negociando actualmente con el Sindicato del Personal. Esta nueva política se nutre de las aportaciones del Grupo de Recursos para Empleados con discapacidad o que tienen personas con discapacidad a su cargo, y también se tienen en cuenta en la negociación los resultados de una **encuesta sobre la inclusión de la discapacidad** realizada en octubre de 2023, a la que respondieron 874 miembros del personal.
37. La introducción de mejoras significativas en las disposiciones sobre la **licencia parental** dentro del régimen común de las Naciones Unidas y la firma de un nuevo **convenio colectivo sobre protección de la maternidad y licencia parental** proporcionan un marco más inclusivo y neutral en cuanto al género para todos los miembros del personal que acceden a la paternidad.
38. A raíz de una decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2023, se ha revisado el **marco disciplinario interno** establecido en el capítulo XII del Estatuto del Personal. Los miembros del personal han sido informados de la nueva gama de sanciones y de los procedimientos para el examen y la imposición de sanciones disciplinarias a través de una página específica de la intranet.

Resultado 3: Aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos mediante la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos

3.1. Esfera prioritaria: Tecnologías/digitalización de los recursos humanos

39. Se ha seguido avanzando hacia la digitalización de todos los procesos clave de recursos humanos y a finales de 2023 ya se había alcanzado el 66 por ciento, superándose así el objetivo fijado para los dos primeros años de aplicación de la estrategia. Además del impacto ambiental positivo que supone la reducción del uso de papel, se proporciona una plataforma cada vez más eficiente para apoyar las operaciones de recursos humanos a

nivel mundial en el contexto de una mayor aplicación de las modalidades de trabajo flexibles. La creciente digitalización de las facetas de la labor de recursos humanos centradas en el sistema y los procesos está contribuyendo a mejorar la rapidez y la coherencia en la prestación de los servicios básicos, lo que permite al personal disponer de más tiempo para dedicarse a los aspectos más humanos del servicio y al trato directo con el cliente.

40. A principios de 2022, se puso en marcha una nueva plataforma de incorporación que facilita el acceso a todos los documentos e informaciones pertinentes. En 2023, se introdujeron mejoras en la plataforma, que ahora es más fácil de utilizar y ofrece información accesible en los tres idiomas de trabajo. Con ello, se ha mejorado tanto el servicio al cliente como la eficacia de las formalidades administrativas de los nombramientos.
41. La iniciativa piloto emprendida en 2022 para digitalizar los expedientes personales de la plantilla ha progresado ajustándose plenamente a la política de la Oficina en materia de protección de datos. Los expedientes electrónicos preservan la integridad y confidencialidad de la información de los miembros del personal y su acceso está debidamente restringido. De este modo, siempre es posible acceder de forma instantánea a los expedientes del personal en caso necesario y se eliminan los retrasos que se producían al acceder a información y transmitirla en la gestión de algunos procesos administrativos.
42. A fin de aumentar la eficacia y optimizar los procesos de recursos humanos a escala mundial, la Oficina está estudiando la viabilidad y sostenibilidad de implantar un sistema mundial de archivo electrónico. El Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías puso en marcha dos proyectos piloto en 2023, cuyos resultados se presentarán ante el Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información en abril de 2024, tras lo cual se tomará una decisión sobre el enfoque más sostenible para la gestión de los registros oficiales en el futuro.
43. Tras la digitalización de la función de asistencia al usuario de ILO People, que se llevó a cabo en 2022, se añadieron dos nuevas funciones al sistema de gestión de talentos de la OIT en 2023. En primer lugar, se introdujo la primera fase de la herramienta de autoevaluación del inventario de competencias, que permite a los especialistas técnicos autoevaluar sus competencias en colaboración con sus supervisores a fin de identificar los déficits y las necesidades de formación. En segundo lugar, se ha adaptado el módulo de gestión del desempeño de ILO People para apoyar la evaluación del desempeño de los coordinadores residentes de los equipos de las Naciones Unidas en los países.
44. En 2023, se desarrolló una nueva **aplicación de Gestión del Tiempo y las Ausencias** para respaldar la implantación de los nuevos derechos en materia de licencia parental introducidos por la Comisión de Administración Pública Internacional, la nueva política de la OIT sobre modalidades de trabajo flexibles y la introducción en la sede a partir del 1.º de enero de 2024 de dos días feriados electivos anuales. Esta nueva aplicación, totalmente integrada en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos de la OIT (IRIS) y accesible desde cualquier lugar con un ordenador portátil de la OIT, permite a los miembros del personal y a sus supervisores gestionar y supervisar electrónicamente la información relativa a la licencia parental, el teletrabajo, las horas acumuladas y los feriados electivos. Con ello, la herramienta logra mejoras significativas para el personal en términos de facilidad de uso y transparencia, lo cual genera confianza y facilita el trabajo en equipo en el conjunto de la Oficina. Los directivos, por su parte, pueden asegurarse de que las ausencias del personal están bien planificadas y justificadas y de que el trabajo a distancia se gestiona de forma justa y, en caso necesario, tienen la posibilidad de encontrar a tiempo personal de reemplazo.

45. Con el fin de simplificar aún más los procesos administrativos y mejorar la experiencia de los usuarios, en 2023 se introdujeron herramientas que permiten a los miembros del personal generar **autocertificaciones en materia de empleo y para fines fiscales en Francia**, lo que hace posible la elaboración segura de unos 1 200 certificados de forma casi instantánea y genera un considerable aumento de la eficiencia del personal de recursos humanos.
46. Además, con la ayuda del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales, en 2023 se introdujo una nueva aplicación de apoyo a la contratación de servicios de interpretación, que incluye la digitalización completa de los contratos y una pasarela de acceso autónomo para los intérpretes. El nuevo sistema ha reducido considerablemente el tiempo de gestión necesario para tramitar los más de 3 000 contratos de interpretación que se firman anualmente, y está totalmente integrado en IRIS y el sistema de nóminas. Los responsables del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y HRD disponen de funciones de seguimiento e información.
47. La biblioteca en línea **LinkedIn Learning**, que está disponible para todo el personal de la OIT, constituye un importante recurso para la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias prácticas en materia de digitalización. Se han desarrollado itinerarios de aprendizaje específicamente diseñados para varias herramientas de Microsoft y dentro del área temática de la tecnología transformadora de la serie de aprendizaje del futuro del trabajo. Durante el bienio 2022-2023, el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías y HRD han colaborado en la producción de una serie de nuevas herramientas electrónicas de apoyo al sistema de planificación de los recursos institucionales de la OIT. Entre ellas se incluyen guías del usuario, vídeos cortos y manuales pormenorizados a los que se puede acceder en línea desde el centro de usuarios de IRIS.
48. Por último, otro ámbito importante del proceso de digitalización emprendido en 2023 es la implantación de la nueva **Aplicación Electrónica Médica**, que incluye la digitalización completa de los historiales médicos. La nueva herramienta sustituye a los historiales en formato físico y permite el registro digital de la información relativa a consultas, vacunas, exámenes periódicos y misiones, para los miembros del personal de la OIT y también para visitantes externos como los miembros del Consejo de Administración o los colaboradores externos. El acceso a estos historiales está totalmente restringido al Servicio Médico (MEDSERV).

3.2. Esfera prioritaria: Análisis de datos de recursos humanos

49. Además de los cuadros de control adoptados en 2022 en los ámbitos de la formación y la contratación, se han desarrollado **nuevos cuadros interactivos** para los directivos y los miembros del personal a fin de respaldar la implantación de los nuevos derechos en materia de licencia parental introducidos por la Comisión de Administración Pública Internacional, la nueva política de la OIT sobre modalidades de trabajo flexibles y la introducción de días feriados electivos en la sede. La nueva herramienta ofrece a los directivos y a los miembros del personal información detallada sobre los horarios de trabajo, las licencias y las modalidades de teletrabajo, incluidos los porcentajes de teletrabajo por unidades/departamentos y oficinas. Se puede acceder a estos cuadros interactivos desde cualquier lugar mediante un ordenador portátil de la OIT.

► Perspectivas de cara a 2024-2025

50. Gracias a los avances realizados en la consecución de los objetivos establecidos en la Estrategia de Recursos Humanos durante 2022-2023, la Oficina se encuentra en una buena posición de cara a 2024-2025. A continuación, se exponen los principales resultados previstos para los dos años restantes.

Resultado 1

51. En 2023 se finalizó un inventario de las actividades, procesos y herramientas de **planificación estratégica y operacional de la fuerza de trabajo** que se utilizan actualmente en la OIT. Esto ha puesto de relieve las oportunidades para seguir desarrollando el marco en 2024-2025, expandiendo lo que ya está en funcionamiento y asegurando un enfoque más sistemático.
52. Proseguirá la revisión de las descripciones genéricas de puestos de trabajo para las restantes familias de puestos de la categoría de servicios generales en la sede y de la categoría de servicios orgánicos en todo el mundo, y se completarán las fases restantes del inventario de las competencias profesionales.
53. Se elaborará una nueva **política de movilidad** en el contexto del seguimiento del retiro de negociación que realizaron la Administración y el Sindicato del Personal ⁶. Además, se alcanzarán acuerdos para mejorar el acceso a las oportunidades de desarrollo del personal de cooperación para el desarrollo, incluida la exploración de modalidades de financiación, y el conocimiento de estas oportunidades. Esto permitirá a su vez finalizar la **política de aprendizaje y desarrollo del personal de la OIT**.
54. Con el fin de realizar un seguimiento más eficaz de las distintas actividades en materia de **diversidad e inclusión** relacionadas con los recursos humanos y de garantizar una visión de conjunto, se elaborará un plan general para 2024 que aglutinará las distintas iniciativas de gestión del talento y las novedades en materia de políticas para los distintos grupos destinatarios. Este plan será transversal para las actividades relacionadas con la diversidad en los resultados 1 y 2 de la Estrategia de Recursos Humanos.
55. La Oficina pondrá en marcha la próxima edición de la encuesta sobre el **Índice de Salud Organizacional** antes de que finalice 2024-2025. Aunque no sea un resultado previsto de la Estrategia de Recursos Humanos, esto facilitará la elaboración de informes sobre los indicadores conexos de los resultados 1 y 2 y proporcionará información valiosa sobre la experiencia del personal en relación con los cambios organizacionales y de políticas introducidos en los últimos años.

Resultado 2

56. Se seguirán desarrollando y publicando, de forma accesible a todo el personal, información y orientaciones sobre la delegación de autoridad con el fin de asegurar que el personal directivo esté suficientemente habilitado y capacitado para rendir cuentas con respecto a la toma de decisiones y el liderazgo.
57. Se entablarán negociaciones con el Sindicato del Personal para revisar los mecanismos actuales de reconocimiento de los méritos y ascensos personales con el fin de desarrollar

⁶ GB.350/PFA/9.

mecanismos de **recompensa y reconocimiento** más inclusivos aplicables a todo el personal.

- 58. La aplicación de la política sobre modalidades de trabajo flexibles se revisará a finales de 2024.
- 59. El Plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo continuará aplicándose y se reforzará en la medida de lo posible.
- 60. Se introducirá plenamente la campaña «**ILO Respect**» con una serie de actividades de información y sensibilización, materiales de promoción y actividades de formación en todas las regiones.

Resultado 3

- 61. Se dará curso a la decisión del Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información sobre el sistema de archivo electrónico.
- 62. Se revisará el proceso de pago por separación del servicio para armonizarlo en todas las oficinas, simplificando los trámites administrativos y mejorando el seguimiento y la presentación de informes conforme a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público.
- 63. La Oficina pondrá en marcha una nueva herramienta de pruebas para apoyar la contratación.
- 64. Los cuadros interactivos de gestión del tiempo de ausencia se actualizarán para mostrar información en tiempo real con el fin de mejorar la experiencia del usuario y ayudar a los responsables a realizar un seguimiento y tomar decisiones. Actualmente, los cuadros interactivos muestran la información tal y como se actualizó el día anterior.

► Proyecto de decisión

- 65. **El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.**

► Anexo

Metas intermedias de indicadores clave de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025

Resultado 1: Fuerza de trabajo diversa dotada de las competencias adecuadas para afrontar el futuro

Planificación de los recursos humanos eficaz

Indicador

Porcentaje de vacantes previstas en las que los procesos de selección se completan antes de la partida del titular del puesto

Meta intermedia

(para finales de 2023)

30 por ciento

Meta final

(para finales de 2025)

50 por ciento

Resultado: ●

51 por ciento *

Medios de verificación/fuente de los datos

Datos de planificación de los recursos humanos del HRD

Módulo de contratación del sistema de gestión de talentos de la OIT (ILO People)

Datos del personal del IRIS

Criterio de referencia

Nuevo indicador

* Indicador de seguimiento para puestos directivos superiores y directores de oficina.

Descripciones de puestos de trabajo ajustadas a su finalidad

Indicadores

Porcentaje del personal en puestos de la categoría de servicios orgánicos en todo el mundo a los que se asigna una descripción genérica actualizada

Porcentaje del personal en puestos de la categoría de servicios generales en la sede a los que se asigna una descripción genérica actualizada

Meta intermedia

(para finales de 2023)

50 por ciento

(para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales)

Meta final

(para finales de 2025)

70 por ciento

(para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales)

Resultados: ●

50 por ciento para el personal de la categoría de servicios orgánicos

50 por ciento para el personal de la categoría de servicios generales

Medios de verificación/fuente de los datos

Datos de diseño orgánico del HRD

Datos relativos a los puestos en IRIS

Criterio de referencia

Nuevo indicador

Igualdad de género en puestos de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores

Indicadores

a) Porcentaje de puestos de la categoría de servicios orgánicos de la OIT (**P.1 a P.4, personal de plantilla**) ocupados por mujeres

Meta intermedia (para finales de 2023)

Igualdad de género con un margen de paridad inferior o superior máximo de 3 puntos porcentuales (47-53 por ciento)

Meta final (para finales de 2025)

Igualdad de género con un margen de paridad inferior o superior máximo de 3 puntos porcentuales (47-53 por ciento)

Resultado: 

54 por ciento

b) Porcentaje de puestos de las categorías superiores (**P.5 y superiores, personal de plantilla**) ocupados por mujeres

40 por ciento

42 por ciento

Resultado: 

43 por ciento

Medios de verificación/fuente de los datos

Informe al Consejo de Administración sobre composición y estructura del personal

Criterio de referencia

Situación al 31 de diciembre de 2021:
P.1-P.4: **55 por ciento**,
P.5 y superior: **39 por ciento**

Mejora de la representación geográfica en toda la Oficina

Indicador

Porcentaje de personal de plantilla recién contratado de nacionalidades insuficientemente representadas en la OIT

Meta intermedia (para finales de 2023)

23 por ciento

Meta final (para finales de 2025)

28 por ciento

Resultado: 

Respecto al periodo 2022-2023:
15 por ciento

Medios de verificación/fuente de los datos

Informe al Consejo de Administración sobre composición y estructura del personal

Criterio de referencia

Situación al 31 de diciembre de 2021
(respecto al periodo 2018-2021):
17 por ciento

La formación y el desarrollo profesional satisfacen las necesidades de una fuerza de trabajo en evolución

Indicador

Porcentaje de miembros del personal que indican que se les proporcionan las actividades de formación y desarrollo profesional necesarias para desempeñar su labor con eficacia

Meta intermedia (para finales de 2023)

Incremento del 12 por ciento

Meta final (para finales de 2025)

Incremento del 25 por ciento

Resultados: 

No pudo medirse *

Medios de verificación/fuente de los datos

Encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional

Criterio de referencia

Resultados de 2021: 46 por ciento

* La encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional no se realizó en 2022-2023.

Aumento de la movilidad funcional y geográfica

Indicador

Porcentaje del personal con cargo al presupuesto ordinario que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un periodo de uno o más años en 2022-2023 y 2024-2025

Meta intermedia

(para finales de 2023)

15 por ciento *

Meta final

(para finales de 2025)

Incremento adicional del 5 por ciento *

Resultado:



Respecto al periodo 2022-2023: el **18,8 por ciento** del personal ha tenido movilidad geográfica o funcional

Medios de verificación/fuente de los datos

Datos sobre el personal en IRIS

Criterio de referencia

Situación de 2020-2021 a 31 de agosto de 2021:

El 13 por ciento del personal ha tenido movilidad geográfica o funcional a lo largo del bienio

* Se elaborarán informes por separado para presentar la movilidad geográfica y funcional, pero el porcentaje general se calculará a partir del número total de movimientos.

Resultado 2: Un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento

Gestión del desempeño para la obtención de resultados

Indicador

Porcentaje de miembros del personal que indican que la OIT establece vínculos claros entre el desempeño y las consecuencias

Meta intermedia

(para finales de 2023)

Incremento del 10 por ciento

Meta final

(para finales de 2025)

Incremento del 20 por ciento

Resultados:



No pudo medirse *

Medios de verificación/fuente de los datos

Encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional

Criterio de referencia

Resultado de 2021: 46 por ciento

* La encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional no se realizó en 2022-2023.

Prácticas de trabajo saludables/adaptación a las nuevas formas de trabajo

Indicador

Porcentaje de miembros del personal que en sus respuestas al cuestionario de evaluación ascendente del Marco de Gestión del Desempeño indican que su superior jerárquico promueve un entorno de trabajo seguro, una sana conciliación entre el trabajo y la vida privada y el bienestar personal

Meta intermedia

(para finales de 2023)

Incremento del 5 por ciento

Meta final

(para finales de 2025)

Incremento adicional del 5 por ciento

Resultado:



83 por ciento

Medios de verificación/fuente de los datos

El módulo de Gestión del Desempeño de ILO People

Criterio de referencia

Resultado de la evaluación ascendente de 2020: 85 por ciento

Entorno de trabajo respetuoso en la OIT

Indicador

Porcentaje de miembros del personal que en sus respuestas al cuestionario de evaluación ascendente del Marco de Gestión del Desempeño indican que su superior jerárquico es consciente de la necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y responde adecuadamente a las preocupaciones respecto a esos temas, proporcionando apoyo a los compañeros de trabajo cuando es necesario

Meta intermedia

(para finales de 2023)

Incremento
del 5 por ciento

Meta final

(para finales de 2025)

Incremento adicional
del 5 por ciento

Resultado: ●
86 por ciento

Medios de verificación/fuente de los datos

El módulo de Gestión del Desempeño de ILO People

Criterio de referencia

Resultado de la evaluación ascendente
de 2020: 81 por ciento

Resultado 3: Aprovechamiento de las tecnologías para unos servicios de recursos humanos eficientes mediante la innovación continua y la digitalización de la función de recursos humanos

Aumento del uso de los servicios y herramientas digitales de recursos humanos en la Oficina

Indicador

Porcentaje de procesos fundamentales de recursos humanos digitalizados

Meta intermedia

(para finales de 2023)

65 por ciento

Meta final

(para finales de 2025)

75 por ciento

Resultados: ●
66 por ciento

Medios de verificación/fuente de los datos

Lista de procesos fundamentales del HRD

Criterio de referencia

Lista actualizada de procesos digitalizados
de 2021: 42 por ciento