Naciones Unidas E/AC.51/2022/9

Consejo Económico y Social

Distr. general
17 de marzo de 2022
Español
Original: inglés

Comité del Programa y de la Coordinación
62º período de sesiones
Sesión de organización, 21 de abril de 2022
Período de sesiones sustantivo, 31 de mayo a 1 de julio de 2022*
Tema 3 b) del programa provisional**
Cuestiones relativas a los programas: evaluación

Examen trienal de la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité en su 59º período de sesiones sobre la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la decisión adoptada por el Comité del Programa y de la Coordinación en su 22º período de sesiones de examinar la aplicación de las recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) tres años después de que el Comité decidiera hacerlas suyas (véase A/37/38, párr. 362). El examen trienal se llevó a cabo para determinar en qué medida se habían aplicado seis de las siete recomendaciones resultantes de la evaluación de los programas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión llevada a cabo por la OSSI (E/AC.51/2019/3). La OSSI archivó la recomendación 3, relativa a la delegación de autoridad, poco después de la evaluación, a la luz de los cambios en la delegación de autoridad que entraron en vigor el 1 de enero de 2019.

La OSSI completó su evaluación justo antes de la aplicación de las reformas de gestión de las Naciones Unidas el 1 de enero de 2019, en virtud de las cuales se crearon dos nuevos departamentos, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional. En su evaluación, la OSSI apoyó las reformas propuestas en el informe del Secretario General titulado “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372), y los datos y análisis resultantes de la evaluación se mencionaron específicamente en el informe del

* Las fechas del período de sesiones sustantivo son provisionales.
** E/AC.51/2022/1.

Se ruega reciclar

Secretario General titulado “Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: examen de los progresos realizados en la aplicación de la reforma de la gestión” (A/75/201).

El examen trienal se llevó a cabo mediante: a) un examen y análisis de los informes bienales sobre el estado de aplicación de las recomendaciones de la OSSI; (b) un análisis de la información, los documentos y los informes pertinentes; y c) entrevistas con personal del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y del Departamento de Apoyo Operacional.

La OSSI determinó que las seis recomendaciones sometidas a examen se habían aplicado.

De conformidad con la recomendación 1, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía simplificar y racionalizar las políticas de recursos humanos. En mayo de 2020, la Oficina de Recursos Humanos del Departamento articuló su enfoque para el establecimiento de prioridades estratégicas en su propuesta de reajuste de las políticas, que, entre otros objetivos, incluía el establecimiento de prioridades y la simplificación de las políticas, y estableció la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión para priorizar el plan de trabajo sobre la formulación de políticas y crear un foro para recibir información de las entidades de la Secretaría sobre sus necesidades operacionales y en materia de políticas. La Junta orienta e informa las decisiones del Departamento sobre la formulación y promulgación de políticas.

De conformidad con la recomendación 2, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía reforzar el procedimiento para la promulgación de disposiciones administrativas nuevas o revisadas. En julio de 2019, el Departamento puso en marcha la primera base de datos centralizada sobre políticas promulgadas (policy.un.org), a la que tiene acceso todo el personal de la Secretaría. Esa base de datos, que se revisa y actualiza continuamente, se ha integrado en la nueva plataforma en línea Knowledge Gateway, una herramienta interna de gestión de conocimientos desarrollada por el Departamento de Apoyo Operacional y puesta en marcha en 2020 para publicar orientaciones operacionales y administrativas para el personal.

De conformidad con la recomendación 4, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía fortalecer la planificación de la fuerza de trabajo. En atención de esa recomendación, se preparó la guía de planificación de la fuerza de trabajo, cuya elaboración se inició antes de que finalizara la evaluación de la OSSI y para la cual la recomendación proporcionó el apoyo necesario para su finalización, y se presentó a los departamentos y oficinas mediante una campaña informativa en agosto de 2020. La guía se puso también a disposición de todo el personal en la plataforma en línea Knowledge Gateway y se anunció en un artículo publicado en la intranet iSeek en octubre de 2020.

De conformidad con la recomendación 5, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía fortalecer la política de selección y contratación en consonancia con las buenas prácticas de gestión de los recursos humanos. Los informes del Secretario General en los que se evaluaban las buenas prácticas y la revisión de la política de recursos humanos en materia de movilidad (A/73/372/Add.1 y A/73/372/Add.2) se presentaron a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones. Posteriormente, los funcionarios del Departamento entrevistados señalaron que el informe titulado “Nuevo enfoque de la movilidad del personal: hacia una Organización ágil gracias a la oferta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de aptitudes en el puesto de trabajo” (A/75/540/Add.1) reflejaba todas las mejores prácticas y las lecciones aprendidas de

las anteriores iniciativas de movilidad y de las deliberaciones de la Junta Superior de Examen.

De conformidad con la recomendación 6, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía establecer un programa de certificación para los profesionales de recursos humanos. El programa de certificación de asociados de recursos humanos, diseñado y desarrollado por el Departamento de Apoyo Operacional, se estableció en 2020 y sus 11 módulos estaban disponibles en diciembre de 2021. El programa de certificación está abierto a: a) personas que necesitan obtener el certificado de haber completado la formación obligatoria para poder solicitar la función de asociado de recursos humanos en Umoja; y b) personas que necesitan actividades de formación continua para actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas aptitudes. Hasta diciembre de 2021, 400 funcionarios con responsabilidades en materia de recursos humanos habían recibido formación y certificación parcial y 26 habían recibido la certificación completa.

De conformidad con la recomendación 7, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión debía aumentar la orientación general al cliente. El Departamento restableció la encuesta bienal de satisfacción de los clientes como parte de sus procesos regulares de gestión de los recursos humanos en 2019 y 2021. Los resultados de esa encuesta permitieron tener en cuenta las opiniones del personal en el proceso de priorización de las políticas, así como en las políticas de capacitación en materia de recursos humanos.

I. Introducción

1. En su 59° período de sesiones, el Comité del Programa y de la Coordinación examinó el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del entonces llamado Departamento de Gestión (E/AC.51/2019/3).

2. El Comité acogió con satisfacción el informe y recomendó a la Asamblea General que hiciera suyas las siete recomendaciones que figuraban en los párrafos 62 a 68 (A/74/16, párrs. 584 y 585).

3. La OSSI completó su evaluación justo antes de la aplicación de las reformas de la gestión de las Naciones Unidas el 1 de enero de 2019, en virtud de las cuales se crearon dos nuevos departamentos, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional. En su evaluación, la OSSI apoyó las reformas propuestas en el informe del Secretario General titulado “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372), y los datos y análisis resultantes de la evaluación se mencionaron específicamente en el informe del Secretario General titulado “Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: examen de los progresos realizados en la aplicación de la reforma de la gestión” (A/75/201).

4. En el examen trienal, la OSSI examinó el estado de aplicación de seis de las siete recomendaciones formuladas en su informe de evaluación. La séptima recomendación (la recomendación 3 del informe), relativa a la delegación de autoridad, fue archivada por la OSSI poco después de la evaluación, a la luz de los cambios en la delegación de autoridad que entraron en vigor el 1 de enero de 2019 como parte de las reformas de la gestión. Las seis recomendaciones restantes se han aplicado.

5. La metodología del examen trienal incluyó:

a) El examen de los informes sobre el estado de aplicación de las recomendaciones presentados por la División de Inspección y Evaluación de la OSSI;

b) El análisis de la información, los documentos y los informes pertinentes obtenidos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión;

c) La realización de entrevistas con personal del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y del Departamento de Apoyo Operacional.

6. El informe incorpora los comentarios recibidos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y del Departamento de Apoyo Operacional durante el proceso de redacción. El informe final se envió a ambos departamentos para que formularan observaciones (véase el anexo). La OSSI expresa su agradecimiento por la cooperación y asistencia brindadas por ambos departamentos para la elaboración del informe.

II. Recomendaciones

Recomendación 1: simplificación y racionalización de las políticas

7. La recomendación 1 dice lo siguiente:

> El Departamento debe apoyar el proyecto en curso de simplificación y racionalización de las políticas incorporando los siguientes componentes:

a) Evaluación de las lagunas existentes en materia de políticas;

b) Revisión del marco global de políticas para eliminar las redundancias y garantizar la cohesión;

c) Determinación de las necesidades de recursos para la formulación, el examen, la revisión y la comunicación de políticas.

Indicador de progreso: un marco racionalizado de políticas de recursos humanos que tenga en cuenta todos los componentes de los apartados a) a c) anteriores.

8. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión ha simplificado y racionalizado el marco de políticas de recursos humanos. Ello incluyó: una evaluación de referencia de las lagunas y prioridades en materia de políticas; el inicio de un proceso de racionalización y simplificación de las políticas; y la determinación de las necesidades presupuestarias para aplicar el nuevo marco de políticas de recursos humanos en 2020.

9. En mayo de 2020, la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión articuló su enfoque para el establecimiento de prioridades estratégicas en su propuesta de reajuste de las políticas[1]. Esa propuesta se elaboró en respuesta a las reformas de la gestión de las Naciones Unidas, a la propuesta de una estrategia global de recursos humanos presentada posteriormente por el Secretario General (que figura en el documento A/73/372) y al proyecto de racionalización y simplificación de las políticas que estaba en curso en aquel momento y que se completó a finales de 2018. La propuesta de reajuste de las políticas incluía los siguientes elementos:

a) Centrar la atención en las prioridades estratégicas y en la simplificación sustantiva, en vez de en la actualización y revisión de las disposiciones administrativas;

b) Establecer la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión en 2020 y hacer uso de ella para dar prioridad al plan de trabajo sobre la formulación de políticas y como foro para recabar las opiniones de las entidades de la Secretaría sobre sus necesidades operacionales y en materia de políticas (A/75/201, párr. 18);

c) Racionalizar el proceso mediante consultas proactivas con los asociados estratégicos y operacionales de la Oficina Ejecutiva del Secretario General y el Departamento de Apoyo Operacional;

d) Celebrar consultas proactivas con las entidades interesadas que son miembros de la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión durante el proceso de formulación y revisión de políticas clave;

e) Racionalizar las consultas con el Comité de la Administración Superior sustituyendo las consultas por correo electrónico por un sistema transparente de consultas en línea y utilizando grupos de trabajo especiales de duración limitada para abordar políticas altamente sensibles.

10. Hasta la fecha, la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión ha desempeñado un papel fundamental en el proceso de priorización de las políticas. En 2020 el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión presentó una lista de 323 disposiciones administrativas a la Junta para que le proporcionara orientación sobre a cuáles se debía dar prioridad. La Junta propuso que se diera especial relevancia a 151 de esas disposiciones, y 29 de ellas, relacionadas con entidades

[1] Oficina de Recursos Humanos, “Prioridades en materia de políticas de recursos humanos”, Junta de Clientes de los Servicios de Gestión, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, memorando de 19 de mayo de 2020.

afectadas por la reforma, se consideraron prioridades para 2020 y 2021. El personal entrevistado confirmó que las orientaciones de la Junta habían servido de base para las decisiones de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión sobre la formulación de políticas y disposiciones administrativas, y que en los presupuestos anuales para 2020 y 2021 del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional se habían consignado los recursos necesarios.

11. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

Recomendación 2: reforzar el procedimiento para promulgar disposiciones administrativas nuevas o revisadas

12. La recomendación 2 dice lo siguiente:

El Departamento debe reforzar el procedimiento para promulgar disposiciones administrativas nuevas o revisadas:

a) Revisando periódicamente el uso de las medidas discrecionales y excepciones para determinar las necesidades de formulación o revisión de políticas;

b) Revisando las políticas existentes para comprobar si hay medidas que no sean coherentes con las políticas nuevas o revisadas;

c) Definiendo las actividades preparatorias que sean necesarias para la implementación;

d) Emitiendo comunicaciones al personal de manera oportuna, incluso en relación con los fundamentos de las políticas.

Indicador de progreso: un procedimiento revisado para promulgar disposiciones administrativas nuevas o revisadas que integre las cuestiones indicadas en los apartados a) a d) anteriores.

13. Además de las actividades mencionadas anteriormente con respecto a la recomendación 1, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puso en marcha en julio de 2019 la primera base de datos centralizada sobre políticas promulgadas (policy.un.org), a la que tiene acceso todo el personal de la Secretaría. Esa base de datos, que se revisa y actualiza continuamente, se ha integrado en la nueva plataforma en línea Knowledge Gateway, una herramienta interna de gestión del conocimiento desarrollada por el Departamento de Apoyo Operacional, a la que tienen acceso todos los funcionarios de las Naciones Unidas, que se puso en marcha en abril de 2020 para publicar orientaciones operacionales y administrativas para el personal (A/75/201, párr. 17). Esas dos herramientas proporcionan al personal información actualizada sobre las políticas de recursos humanos, así como orientación operacional y administrativa.

14. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

Recomendación 4: fortalecer la planificación de la fuerza de trabajo

15. La recomendación 4 dice lo siguiente:

El Departamento debe seguir fortaleciendo la planificación de la fuerza de trabajo mediante una campaña informativa dirigida por el personal directivo superior de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para reintroducir el modelo de planificación de la fuerza de trabajo en los departamentos y las oficinas, incluida la comunicación de los beneficios concretos derivados de dicha planificación.

Indicador de progreso: una campaña informativa para la planificación de la fuerza de trabajo.

16. La elaboración de la guía de planificación de la fuerza de trabajo comenzó antes de que finalizara la evaluación de la OSSI, por lo que la recomendación contribuyó a apoyar y garantizar su conclusión y a poner de relieve la importancia de una sólida planificación de la fuerza de trabajo. La guía fue elaborada en agosto de 2020 por la División de Servicios de Recursos Humanos de la Oficina de Operaciones de Apoyo del Departamento de Apoyo Operacional, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión. La guía incluye una metodología basada en cinco etapas, así como mejores prácticas, para apoyar a las entidades en sus actividades de planificación de la fuerza de trabajo. Con el fin de prestar una mayor asistencia a las entidades en la planificación de la fuerza de trabajo, en mayo de 2020 el Departamento de Apoyo Operacional preparó también un inventario de diseño institucional, un conjunto de herramientas para el examen de la dotación de personal y otros documentos complementarios.

17. La campaña informativa para presentar la guía de planificación de la fuerza de trabajo comenzó en agosto de 2020, fecha en que la guía se envió a todos los jefes de recursos humanos. La guía se puso también a disposición de todo el personal en la plataforma en línea Knowledge Gateway y se anunció en un artículo publicado en la intranet iSeek en octubre de 2020[2].

18. La guía de planificación de la fuerza de trabajo y la mencionada estrategia de aprendizaje y difusión se centraron en identificar al personal adecuado y en su retención en la Organización, a fin de asegurar que esta estuviera en condiciones idóneas para cumplir sus objetivos. Según el personal entrevistado del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, el portal Knowledge Gateway facilitaba una práctica más dinámica en materia de recursos humanos, en particular la difusión de las políticas de recursos humanos de manera interactiva, el aprendizaje y la creación de comunidades de intercambio de prácticas.

19. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

Recomendación 5: reforzar la política de selección y contratación

20. La recomendación 5 dice lo siguiente:

Dentro de los parámetros existentes de los mandatos de la Asamblea General, el Departamento debe reforzar los componentes y requisitos de la política de selección y contratación armonizándolos con las buenas prácticas en materia de recursos humanos.

Indicador de progreso: una propuesta de cambios en la actual política de selección y contratación para su examen durante el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General.

21. En su examen de 2020 sobre la aplicación de la reforma de la gestión, presentado en el documento A/75/201, el Secretario General describió los progresos realizados en el fortalecimiento de la política de selección y contratación en una sección titulada “Conseguir el personal adecuado” (párrs. 24 a 28). Tal como se indicaba en ese informe y se corroboró en las entrevistas con el personal del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, la Secretaría ha elaborado las herramientas y directrices necesarias para que sus clientes en la esfera de los recursos humanos puedan adoptar planes para la planificación de la fuerza de trabajo. Asimismo, se elaboró un plan de acción para subsanar las deficiencias de capacidad

[2] Véase https://iseek.un.org/article/achieve-operational-workforce-planning-goals-five-steps (acceso restringido).

en ámbitos críticos, como el de la ciberseguridad. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión también ha adoptado una estrategia de diversidad geográfica y mejorado la publicación de vacantes genéricas. Asimismo, el personal entrevistado informó de que se seguía trabajando en la política de movilidad del personal, ya que se trataba de una prioridad para los Estados Miembros.

22. Los informes del Secretario General en los que se evaluaban las buenas prácticas y la revisión de la política de recursos humanos en materia de movilidad (A/73/372/Add.1 y A/73/372/Add.2) se presentaron a la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones. Posteriormente, el personal entrevistado del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión señaló que el informe titulado “Nuevo enfoque de la movilidad del personal” (A/75/540/Add.1) reflejaba todas las mejores prácticas y las lecciones aprendidas de las iniciativas anteriores para promover la movilidad y de las deliberaciones de la Junta Superior de Examen. El 22 de noviembre de 2021 se publicó en línea una actualización del manual de orientación dinámico en el que se incorporan las buenas prácticas para la selección de personal[3].

23. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

Recomendación 6: establecer un programa de capacitación certificado

24. La recomendación 6 dice lo siguiente:

> El Departamento debe reforzar la importancia de la comunidad de recursos humanos de la Secretaría reconociendo que es una ocupación institucional independiente y crucial, por ejemplo, estableciendo un programa de capacitación certificado. Al terminar la capacitación, los profesionales de recursos humanos deben obtener una certificación y los cursos deben centrarse en aspectos concretos de la Secretaría, además de en otros temas teóricos y prácticos más generales en materia de recursos humanos.
>
> *Indicador de progreso*: establecimiento de un programa de capacitación de recursos humanos.

25. En 2020 se creó un programa de certificación para profesionales de recursos humanos. Los 11 módulos del programa ya están disponibles. Los cursos del programa de certificación para asociados de recursos humanos están abiertos a dos tipos de participantes:

a) Las personas que necesitan obtener el certificado de haber completado la formación obligatoria para poder solicitar la función de asociado de recursos humanos en Umoja;

b) Las personas que necesitan actividades de formación continua para actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas aptitudes.

26. Hasta diciembre de 2021, 400 funcionarios con responsabilidades de recursos humanos habían recibido capacitación y certificación parcial y otros 26 habían completado el programa de certificación.

27. Según el personal entrevistado del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y del Departamento de Apoyo Operacional, el nuevo programa de certificación para asociados de recursos humanos es una parte fundamental de la visión del Secretario General de una división de recursos humanos moderna, eficiente y eficaz que atienda a todo el personal de las Naciones Unidas y

[3] Véase https://www.manula.com/manuals/united-nation-dos-cdots/staff-selection-system/1/en/topic/what-039-s-new (acceso restringido).

sus necesidades de aprendizaje continuo. El programa se basa en la hoja de ruta para la aplicación de la estrategia de gestión del personal 2021-2025[4].

28. El personal entrevistado informó de que el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional colaboraban estrechamente para establecer y apoyar una comunidad global y descentralizada de intercambio de prácticas de recursos humanos en toda la Organización. Dentro del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, la Sección de Desarrollo Institucional, que forma parte de la Oficina de Recursos Humanos, dirigió el análisis de las necesidades de aprendizaje del personal de las Naciones Unidas, que se completó en 2020 y en el curso del cual se identificaron más de 1.200 funcionarios de la Secretaría con funciones relacionadas con los recursos humanos[5]. Posteriormente, en 2021 la Sección, en estrecha colaboración con el Servicio de Desarrollo de Capacidades y Capacitación Operacional del Departamento de Apoyo Operacional, supervisó la elaboración de la estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas[6]. Ese mismo año, la Oficina de Recursos Humanos puso en marcha el Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas[7], que servirá de base para procesos de recursos humanos como la planificación de la fuerza de trabajo, la contratación, el aprendizaje y la gestión del desempeño.

29. Por último, el personal entrevistado señaló que la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional estaba aplicando los principios de gestión del conocimiento para la introducción de productos y servicios de aprendizaje basados en las necesidades de recursos humanos. Los diseñadores de los 11 módulos del programa de certificación para asociados de recursos humanos habían utilizado un enfoque de mentoría y aprendizaje entre pares, disponible en la plataforma Knowledge Gateway, para resolver las dudas y facilitar la comunicación en el seno de la comunidad de profesionales de recursos humanos.

30. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

Recomendación 7: aumentar la orientación general al cliente

31. La recomendación 7 dice lo siguiente:

> El Departamento debe introducir medidas concretas para aumentar la orientación general al cliente, incluida una estrategia para determinar mejor sus necesidades, por ejemplo, realizando encuestas periódicas de satisfacción, y para gestionar sus expectativas de manera eficaz.
>
> *Indicador de progreso*: una estrategia de orientación al cliente.

32. A partir de 2019, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión restableció la encuesta bienal de satisfacción de los clientes como parte de sus procesos habituales de gestión de los recursos humanos. Los resultados de la

[4] La estrategia de gestión del personal de la Secretaría se puso en marcha en 2021. Se trata de la respuesta de la Secretaría para avanzar en la aplicación de la estrategia global de recursos humanos propuesta. Véase https://iseek.un.org/article/people-strategy-2021-2025-our-road-map-future (acceso restringido). Hasta la fecha, la estrategia global de recursos humanos propuesta no ha sido aprobada por los Estados Miembros.

[5] Evaluación de las necesidades de aprendizaje en el marco del programa global de aprendizaje para la Secretaría de las Naciones Unidas puesto en marcha en 2020, fase 1. Véase https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Draft_v8_LNA_Report_2020_LT_1.pdf.

[6] La estrategia de aprendizaje de la Secretaría de las Naciones Unidas 2021-2025 se puso en marcha en agosto de 2021.

[7] El Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas se presentó en octubre de 2020.

encuesta permitieron tener en cuenta las opiniones del personal en los procesos de priorización de las políticas del Departamento, así como en las políticas de capacitación en materia de recursos humanos. Según el personal directivo superior del Departamento entrevistado, los funcionarios de la Secretaría que respondieron a la encuesta de 2021 agradecieron la oportunidad de expresar su opinión sobre las políticas de recursos humanos, y la inclusión de esas opiniones refuerza las políticas de recursos humanos y los programas de aprendizaje centrados en las necesidades.

33. A la luz de lo anterior, la OSSI considera que la recomendación se ha aplicado.

III. Resultados iniciales de la aplicación de las recomendaciones

34. Tal como se señaló en las entrevistas del personal del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y en los documentos examinados, la aplicación de las recomendaciones ya ha generado resultados iniciales positivos, entre otros:

a) Un marco de recursos humanos y un proceso de formulación de políticas más eficaces, basados en las necesidades de los clientes determinadas en el marco de la Junta de Clientes de los Servicios de Gestión, lo que ha dado lugar a una mejor priorización y a unas políticas de recursos humanos más simplificadas;

b) Un conjunto de políticas más racionalizado y un nuevo proceso dinámico para la priorización de las políticas de recursos humanos, incluidas las necesidades de formación y las decisiones presupuestarias;

c) Un fortalecimiento de los vínculos entre la formulación de políticas y el aprendizaje sobre cuestiones operacionales y administrativas para el personal de recursos humanos. Por ejemplo, una mejor gestión del conocimiento y de la difusión de las políticas revisadas a través del portal (policy.un.org) puesto en marcha en julio de 2019 y del nuevo portal de aprendizaje e intercambio para el personal encargado de cuestiones operacionales y administrativas (Knowledge Gateway) puesto en marcha en 2020;

d) Una planificación más coherente de la fuerza de trabajo, respaldada por las directrices y herramientas pertinentes, como la guía de planificación de la fuerza de trabajo;

e) Unos nuevos programas de formación y aprendizaje en materia de recursos humanos que han creado en la Secretaría una comunidad mejor capacitada para el intercambio de prácticas de recursos humanos.

Anexo*

Observaciones recibidas de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión

Les agradecemos su memorando y que nos hayan enviado el proyecto oficial del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre el examen trienal de la aplicación de las recomendaciones resultantes de la evaluación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Me complace observar que, en su examen, la OSSI ha tomado nota de nuestros esfuerzos y considera que todas las recomendaciones se han aplicado. Acogemos con satisfacción que en el informe se destaquen nuestras principales medidas para aplicar las recomendaciones de la evaluación.

Como se menciona en su informe, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión formuló observaciones sobre un proyecto oficioso anterior del informe. Estamos de acuerdo con las principales conclusiones del examen y no tenemos más observaciones que formular sobre este proyecto oficial del informe.

Aprovecho esta oportunidad para dar las gracias a la División de Inspección y Evaluación de la OSSI, en particular al equipo de examen que colaboró estrechamente con la Oficina de Recursos Humanos en este ejercicio.

* En el presente anexo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna reproduce el texto completo de las observaciones recibidas del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión. Esta práctica se ha establecido de conformidad con la resolución 64/263 de la Asamblea General, en atención de la recomendación formulada por el Comité Asesor de Auditoría Independiente.