



Consejo de Administración

323.^a reunión, Ginebra, 12-27 de marzo de 2015

GB.323/INS/INF/2

Sección Institucional

INS

PARA INFORMACIÓN

Información actualizada sobre la reforma interna

Resumen: Información sobre los progresos realizados en relación con la aplicación del programa de reforma interna.

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 conexa 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:322/INS/13/1; GB.322/POL/6; GB.322/PFA/9.

Introducción

1. La reforma, puesta en marcha hace dos años, ha aportado grandes beneficios que sientan sólidas bases sobre las que seguir construyendo una OIT más capaz de cumplir con su mandato y atender a las necesidades de sus mandantes en el siglo XXI. Uno de los aspectos primordiales en los que se ha centrado la reforma es la mejora de la eficiencia. Este aspecto ha permitido allanar el camino para ir efectuando un cambio progresivo en los recursos a fin de fortalecer la capacidad técnica de la Oficina, cambio que queda claramente reflejado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017. La Oficina se ha esforzado por establecer métodos de trabajo basados en una mayor colaboración entre los departamentos de la Cartera de Políticas y entre la sede y las regiones en un marco coherente con el fin de mejorar la pertinencia, calidad e impacto de los productos técnicos. Esa labor también ha sido decisiva a la hora de mantener una presencia efectiva de la OIT en los principales foros internacionales.
2. La atención se centra ahora en la aplicación de las decisiones derivadas de los exámenes de las actividades y la estructura en el terreno y de las comunicaciones, al tiempo que se trabaja en la ampliación de la escala y el alcance del examen de los servicios administrativos con miras a que los procesos operativos internos de la OIT presenten la mayor eficacia y eficiencia posibles.

Cartera de Gestión y Reforma

3. En la Cartera de Gestión y Reforma, los departamentos se reorganizaron conforme a criterios funcionales con objeto de eliminar los solapamientos o responsabilidades funcionales similares y la fragmentación de tareas entre las diversas unidades, logrando así mayor eficiencia y aclarando las distintas funciones y responsabilidades. Para contrarrestar las ineficiencias estructurales y de gestión se procedió a agrupar las funciones de forma lógica, lo que sentó las bases para realizar exámenes en profundidad de los procesos operativos.

Servicios administrativos

4. Se ha iniciado un examen amplio dirigido a definir los modelos de prestación de servicios y los métodos de trabajo más eficaces y rentables en relación con las funciones administrativas y de apoyo en todos los departamentos de la sede y en el terreno. La mejora prevista permitiría efectuar una mayor reasignación de recursos de las funciones administrativas a las técnicas. Este cambio, sumado al apoyo más eficiente de las funciones técnicas, debería mejorar la prestación de servicios. Para facilitar esta tarea, se ha contratado a una empresa de consultoría externa con experiencia en el análisis de los procesos operativos, la elaboración de modelos y la reestructuración de procesos.
5. Se ha centralizado la tramitación de las nóminas de sueldo en Ginebra, lo que ha generado importantes ahorros tanto en las distintas oficinas en el terreno como en la Oficina en su conjunto. También se ha acelerado la implantación progresiva de las aplicaciones informáticas globales en el terreno.

Recursos humanos

6. En el marco de la estrategia en materia de recursos humanos aprobada por el Consejo de Administración, las reformas en esta esfera se han centrado prioritariamente en los procedimientos de contratación y selección, en particular en las mejoras en materia de movilidad y diversidad regional y nacional en la Oficina. Se han emprendido asimismo iniciativas de reforma en las esferas de las políticas de contratación, las relaciones de trabajo, el perfeccionamiento del personal, las recompensas y reconocimientos, y el acoso. Se ha proporcionado información actualizada sobre estas iniciativas en los documentos presentados anteriormente al Consejo de Administración, el último de los cuales es el documento GB.322/PFA/9.

Comunicaciones

7. La nueva estrategia de comunicación mundial de la OIT se ajusta a las recomendaciones formuladas en el examen de las comunicaciones efectuado en 2013. La estrategia contribuye a la consecución del objetivo institucional general de intensificar la influencia ejercida por la OIT y convertir a la Oficina en una referencia mundial para el mundo del trabajo.
8. Los tres pilares de la estrategia — pertinencia, notoriedad y compromiso — ayudarán a que la OIT sea vista como una organización pertinente, que pone a disposición de los mandantes y de públicos más amplios un contenido de calidad en el momento oportuno, en el lugar correcto y de manera accesible. Al estar su contenido más visible, aumentará la notoriedad pública de la OIT. La estrategia apunta a mejorar la interacción con los mandantes de la OIT concibiendo nuevas formas de crear un «diálogo» continuo, mediante el que no sólo se difunda información sino que también se reciban opiniones y comentarios. Además, se seleccionarán cuidadosamente otros públicos cuyo apoyo pueda ayudar a promover los objetivos de la OIT. Se utilizarán los canales de comunicación establecidos y se proseguirán las iniciativas en curso tendentes a aprovechar y desarrollar el potencial de nuevos canales, como los medios de comunicación social.
9. La función de comunicación interna sigue siendo una prioridad para disponer de canales de comunicación bidireccionales eficaces con el personal y crear nexos entre el personal de toda la Organización. Las actividades realizadas en el marco de una estrategia de comunicación interna han incluido la celebración, en noviembre de 2014, de una reunión abierta de debate que reunió a personal de la sede y las oficinas regionales por videoconferencia con el fin de debatir acerca de la aplicación de la reforma de las actividades en el terreno con los directores generales adjuntos. Se han efectuado comunicaciones al personal utilizando diversos canales sobre otras importantes iniciativas relacionadas con el proceso de reforma, por ejemplo, la implantación progresiva de la nueva política de movilidad del personal.
10. Se ha creado una nueva página de inicio de la Intranet de la OIT que brinda a los miembros del personal un atractivo canal de comunicación en el que se destacan los aspectos de interés para el personal, muchos de los cuales ponen de relieve el trabajo en equipo. Se está poniendo a prueba una plataforma de colaboración en materia de comunicación a fin de que los directores en las distintas regiones cuenten con una herramienta en línea para intercambiar información, ya sea de índole práctica como los perfiles y datos de contacto de los directores o de otro tipo, como los planes e informes de misiones, resultados de reuniones importantes e información sobre buenas prácticas aplicadas en todas las regiones. Otra plataforma de colaboración en línea accesible a todo el personal sigue siendo el centro de planificación estratégica para las comunicaciones de la OIT, a través del cual los funcionarios de las regiones y de la sede tienen acceso al calendario global, el

banco de mensajes, las herramientas y los documentos, a fin de garantizar la coherencia y coordinación de las comunicaciones de la OIT.

11. Se ampliarán las actividades de fomento de la capacidad en materia de comunicaciones de modo que no sólo estén destinadas a los directores de los departamentos, sino también a todo el personal encargado de la comunicación, y se llevará a cabo una auditoría de competencias a fin de detectar las deficiencias existentes. Se ofrecerá una sesión informativa sobre las comunicaciones a los participantes en la academia de cooperación para el desarrollo que tendrá lugar en el Centro de Turín en el mes de abril.
12. La nueva versión del sitio web público de la OIT se estrenó a fines de 2014, tal como estaba previsto. La web presenta ahora un diseño novedoso e incorpora nuevas características que le permiten adaptarse automáticamente a distintos formatos de pantalla (computadoras, tabletas o dispositivos móviles).

Cartera de Políticas

13. Los departamentos reestructurados en el marco de la Cartera de Políticas han creado una masa crítica al reunir a grupos más grandes de expertos técnicos y establecer equipos flexibles, con mayor capacidad para atender con agilidad y flexibilidad las solicitudes de los mandantes. La reestructuración permite planificar a más largo plazo la labor de estos equipos ampliados a fin de hacer frente a las dificultades que plantea el mercado de trabajo mediante la adopción de enfoques más ambiciosos e integrados.
14. La labor analítica, el desarrollo de políticas y el asesoramiento sobre políticas están ahora coordinados por un Equipo de Dirección de Políticas, que asume la responsabilidad colectiva de generar conocimientos oportunos y basados en datos empíricos, asesorar sobre políticas y prestar servicios de forma coherente, accesible y adaptable a las circunstancias de cada país.
15. Actualmente, la demanda relativa a la labor analítica y el asesoramiento sobre políticas de la OIT se ha intensificado en diversos países de ingresos altos, medianos y bajos. Junto con otras organizaciones internacionales, la OIT es ahora un interlocutor de pleno derecho del G-20, donde presta asesoramiento sobre el conjunto de cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo y cuestiones afines. Esta colaboración fortalece el impacto de las herramientas de conocimientos y de políticas de la OIT elaboradas para ser aplicadas a nivel nacional, regional y mundial.
16. La OIT ha procurado trabajar en colaboración con otras organizaciones internacionales en las esferas de responsabilidad compartida. En particular, ha ampliado y profundizado la colaboración con el Grupo del Banco Mundial con resultados fructíferos en contextos diversos, lo cual ha brindado la oportunidad de aplicar las perspectivas de trabajo decente de la OIT a los problemas planteados. La nueva labor conjunta realizada con organismos del sistema tales como la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) acerca de la relación entre comercio y empleo, así como con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial sobre las causas de la disparidad de género en los distintos países apunta a ofrecer opciones coherentes en materia de conocimientos y políticas basadas en las aptitudes, los datos y la experiencia complementarios de los distintos organismos.
17. La OIT también ha podido hacer aportaciones sólidas basadas en datos y pruebas empíricas a las discusiones de la agenda para el desarrollo después de 2015, gracias a la labor efectuada por los Departamentos de Estadística y de Investigaciones.

Cartera de Programas Exteriores y Alianzas

18. El examen de las actividades y la estructura en el terreno se inició en 2013. El objetivo general fue aumentar la presencia, la influencia y el impacto de la OIT en el terreno. Desde octubre de 2014 se han estado aplicando las decisiones adoptadas por el Director General en las cuatro esferas definidas (programación y gestión estratégicas; prestación de servicios a los mandantes; inversión en recursos humanos, y presencia y alianzas). En la 322.^a reunión del Consejo de Administración se dieron pormenores sobre las medidas relativas a la aplicación ¹.
19. Uno de los principios rectores del examen de las actividades en el terreno era acercar la OIT a sus mandantes, lo que supone estar presente en lugares geográficos concretos con una mayor capacidad técnica. Si bien el número y ubicación actuales de los equipos de trabajo decente se mantendrá en todas las regiones, se están reasignando y redefiniendo los puestos técnicos con miras a mejorar las respuestas de la OIT en las regiones.
20. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 prevén un fortalecimiento de la capacidad técnica de la Oficina mediante la reorientación de los recursos a las regiones y a la Cartera de Políticas. Se están redefiniendo ciertos puestos administrativos y de gestión en el marco de las unidades orgánicas y creando nuevos puestos técnicos. Además, se está aplicando la política de la Oficina sobre descentralización de la gestión de los proyectos de cooperación técnica.
21. De acuerdo con el examen de las actividades en el terreno, la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT se compondrá principalmente de un número reducido de programas de envergadura y gran repercusión, que se han designado como «programas de referencia». La Oficina también está elaborando enfoques estratégicos diferenciados con el fin de responder mejor a las circunstancias y necesidades de los Estados Miembros, tal como se indicó en el examen de las actividades en el terreno.
22. La nueva política de movilidad del personal, que facilita la movilidad geográfica y funcional, también contribuirá a una prestación de servicios más eficaz.

Marco de seguimiento de la reforma

23. Se está elaborando un marco de seguimiento de la reforma para supervisar la aplicación y las repercusiones de las reformas en toda la Oficina. El objetivo del marco y los principales indicadores de resultados conexos son los siguientes:
 - crear nexos más significativos entre los objetivos y las actividades de la reforma;
 - proporcionar información sobre el progreso de las actividades de la reforma y las repercusiones de ésta en las actividades de la OIT;
 - comunicar los progresos relacionados con la reforma a todos los interesados y facilitar el proceso de toma de decisiones del Consejo de Administración, el Equipo de Dirección, los equipos encargados de la reforma y el personal de la OIT.
24. Se está trabajando actualmente en la definición de los indicadores, los criterios de referencia, las metas y la responsabilización respecto de los objetivos fundamentales de la reforma.

¹ Documento GB.322/INS/13/1.

Conclusión

25. En vista del gran esfuerzo invertido en el proceso de reforma hasta la fecha y de los resultados concretos obtenidos, un reto decisivo en la actual coyuntura consiste en mantener el impulso y el grado de compromiso, centrándose claramente en los objetivos previstos en el programa de reforma. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 proporcionan un marco más racionalizado para la labor de la OIT que, junto con las enseñanzas extraídas de anteriores fases de la reforma, puede aportar nuevas mejoras.

Ginebra, 12 de marzo de 2015