

Signatura:	<u>EB 2021/134/INF.7</u>
Fecha:	<u>16 de diciembre de 2021</u>
Distribución:	<u>Pública</u>
Original	<u>Inglés</u>

S



Invertir en la población rural

Bienestar del personal

Declaración del Presidente Gilbert F. Houngbo a la Junta Ejecutiva

Junta Ejecutiva — 134.º período de sesiones
Roma, 13 a 16 diciembre de 2021

Para **información**

Bienestar del personal

Declaración del Presidente Gilbert F. Houngbo a la Junta Ejecutiva

Distinguidos delegados y delegadas:

Me complace sobremanera presentar este punto del programa y tener la oportunidad, principalmente ahora que nos acercamos al final del año, que es un momento importante para todos nosotros, de reflexionar sobre el año que toca a su fin y el año que va a comenzar.

En los últimos años, el FIDA ha llevado a cabo reformas y un proceso de descentralización que está en el centro de nuestros debates; hemos fomentado la movilidad interna y estamos haciendo lo posible por que nuestros procesos sean más eficaces y eficientes. Al mismo tiempo, sabemos que todavía tenemos algunas deficiencias de capacidad, y hemos de seguir trabajando para colmarlas.

Estas reformas son esenciales, pero reconozco que también repercuten considerablemente en el personal. Además, la pandemia ha aumentado la carga de trabajo y, hay que admitirlo, ha difuminado la línea que separa el trabajo de la vida personal.

Es esencial garantizar que el personal se sienta comprendido, valorado y apoyado en este proceso.

La base del entendimiento es un diálogo claro, abierto y constructivo con el personal. Por eso damos gran importancia al proceso de gestión del cambio, que comporta la necesidad de celebrar foros periódicos para continuar el diálogo, y velar por que sea una verdadera conversación en ambos sentidos.

En esos diálogos escucho regularmente los problemas a los que se enfrenta el personal y las preguntas que se hacen. Y me he propuesto estar siempre abierto a aclarar las decisiones que a veces puedan no entenderse, explicando que obedecen a la dirección que necesitamos tomar, lo que obviamente implica adoptar decisiones estratégicas y decidir nombramientos.

Por supuesto, todos sabemos que nuestro personal es nuestro principal activo, y el FIDA sigue siendo casi único en el sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la forma en que hemos ido fomentando las promociones internas en los últimos cuatro años. Entre 2017 y 2021, una cuarta parte del personal ha cambiado de categoría por motivos de ascenso, contratación o reasignación, mientras que una cuarta parte de los funcionarios contratados a nivel nacional y el 10 % del personal del Cuadro de Servicios Generales también ha cambiado de categoría para pasar a la de personal internacional.

Estamos fomentando la movilidad, tanto para favorecer el crecimiento profesional como para aumentar nuestra presencia sobre el terreno. Un amplio programa de mejora de las competencias, basado en un análisis de las deficiencias, está cubriendo nuestro déficit de capacidades. Nos esforzamos por conseguir que nuestra plantilla sea cada vez más diversa. Aparte de un ligero descenso durante la pandemia, nuestra tasa de retención del personal es alta, aunque recientemente se han producido algunas salidas. No puedo decir que me complaciera que se fueran esos colegas, pero sí me alegré por ellos.

A medida que nuestras reformas avanzan, estamos trabajando para reducir las incertidumbres que el personal experimenta en el marco de esta reforma.

La auditoría de las funciones en este momento está generando bastante inquietud. Al mismo tiempo, resulta muy útil armonizar los perfiles de los puestos con nuestra estructura sobre el terreno, a partir de la clasificación independiente de todos los puestos que lleva a cabo el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR).

La semana pasada prácticamente ultimamos nuestro proceso anual de conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos. Este año, reúnen las condiciones para ello 80 empleados, el 10 % de la plantilla.

A lo largo de los últimos 15 o 20 años hemos acumulado mucho personal sobre el terreno utilizando contratos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), sobre todo en países en los que hemos tenido que desplegar operaciones sin acuerdo con el país anfitrión. Eso supone un grave problema para la organización. En términos generales, un contrato del PNUD es menos ventajoso que un contrato del FIDA. Obviamente, convertir esos contratos en contratos del FIDA tiene un costo. Por ello, como podrán imaginarse, en razón de consideraciones de orden presupuestario, hemos progresado lentamente en este ámbito. No obstante, esperamos haber convertido todos los contratos afectados para principios de 2022.

En lo que respecta al personal del Cuadro de Servicios Generales afectado por el proceso de descentralización, hemos suspendido las disposiciones sobre reducción de personal, hemos paralizado las contrataciones externas y hemos creado una reserva que nos permitirá, cuando haya que suprimir un puesto, garantizar que el personal no se quede sin empleo. Tendremos tiempo para asignarles a puestos que surjan posteriormente.

Me gustaría comunicarles que, en una conversación reciente, el personal mencionó su deseo de poder dirigirse a la Junta. Como algunos de ustedes saben, miembros del personal han difundido una carta abierta, de la que les haré llegar una copia, en la que plantean la cuestión estructural de poder dirigirse a la Junta, un tema que creo que formará parte de este debate. Además, la semana pasada, el personal cursó una petición específica para tomar la palabra sobre esta cuestión en el presente período de sesiones de la Junta.

El acuerdo de cooperación entre el Fondo y la Asociación del Personal prevé que cuando la decisión final del FIDA sobre un asunto de interés general para el personal no recaiga en el Presidente sino en la Junta Ejecutiva o, en última instancia, en el Consejo de Gobernadores, la Asociación del Personal, a través de su representante debidamente autorizado, podrá solicitar al Presidente la autorización para dirigirse directamente al órgano rector correspondiente a fin de exponer su punto de vista.

Aunque la Asociación del Personal no ha solicitado presentar una cuestión en virtud de esta disposición, sino que ha pedido que se le permita exponer a la Junta Ejecutiva su punto de vista sobre cuestiones organizativas pertinentes, no tengo ninguna objeción a que se apruebe dicha demanda si tal es también el deseo de la Junta Ejecutiva. También espero que durante el debate podamos incluso considerar la posibilidad de modificar los textos vigentes a fin de dar a la Asociación del Personal la oportunidad, quizá una vez al año, de presentarse ante la Junta para expresar su punto de vista sobre asuntos generales relacionados con el personal.

Les cedo ahora la palabra para que puedan formular cualquier observación o pregunta.