



A38-WP/386  
EX/132  
27/9/13

## **ASAMBLEA — 38° PERÍODO DE SESIONES**

### **COMITÉ EJECUTIVO**

#### **PROYECTO DE TEXTO PARA EL INFORME SOBRE LAS CUESTIONES 22 Y 23**

El texto adjunto sobre las cuestiones 22 y 23 se presenta al Comité Ejecutivo.  
para que lo examine.

---

**Cuestión 22:            Gestión de recursos humanos**

22.1            En su quinta sesión, el Comité Ejecutivo examinó la nota A38-WP/75 en la que se resumían las iniciativas en curso destinadas a mejorar la gestión de los recursos humanos y promover la ética, la eficiencia y la transparencia en toda la Organización.

22.2            El Comité tomó nota de que la gestión de recursos humanos en la OACI continuaba mejorando: se había perfeccionado aún más el *Código de servicio de la OACI*; se había implantado el marco ético de la OACI; se había revisado el Reglamento de personal, teniendo en cuenta la evolución en el sistema de las Naciones Unidas y para reflejar las orientaciones sobre política de los Estados miembros; se habían publicado o perfeccionado las políticas sobre movilidad del personal, gestión de la actuación profesional, aprendizaje y desarrollo del personal, así como las medidas de difusión para la contratación de personal específico; y la modernización de los procesos institucionales relativos a recursos humanos había continuado paralelamente a la implementación de mejoras en la automatización para aumentar la eficiencia y atender mejor las necesidades programáticas.

22.3            El Comité tomó nota de los logros mencionados en la nota A38-WP/75 e invitó a la Asamblea a:

- a) tomar nota de las reformas en curso que se estaban llevando a cabo y de los logros alcanzados por la Organización para mejorar la gestión de recursos humanos; y
- b) respaldar las iniciativas prioritarias y medidas ulteriores identificadas para mejorar aún más la gestión de recursos humanos en el siguiente trienio.

---

**Cuestión 23: Situación relativa al personal de la OACI**

23.1 En su quinta sesión, el Comité Ejecutivo examinó la nota A38-WP/76 que trataba sobre la situación del personal de la OACI. En esta nota se presentaba la situación del personal de la OACI correspondiente a 2010, 2011 y 2012 y se incluía información sobre la representación geográfica equitativa (RGE) y cuestiones relativas al género, conjuntamente con un análisis de los nombramientos del personal de las categorías profesional y superior y su impacto en la RGE y las cuestiones de género, al igual que información de recursos humanos (HR) sobre edad, tiempo de permanencia en el servicio y proyecciones relativas a jubilaciones. Asimismo, se proporcionaba observaciones basadas en las estadísticas y se describían medidas futuras con respecto a la planificación de la fuerza laboral, la RGE y las cuestiones de género.

23.2 En relación con la RGE, el Comité Ejecutivo tomó nota de el número de Estados miembros representados en la Secretaría había aumentado. Con respecto al género, el Comité acogió las medidas proactivas destinadas a mejorar la representación de la mujer en los puestos de las categorías profesional y superior de la OACI. Se reconoció que se trataba de una meta común tanto para la Secretaría como para los Estados miembros y que los logros resultantes de estas iniciativas conjuntas podían servir de modelo para el sector aeronáutico.

23.3 Con respecto a la planificación de la fuerza laboral, el Comité señaló la importancia de la planificación previa de la sucesión para asegurar que los puestos se llenen oportunamente y optimizar así la eficiencia, teniendo en cuenta todas las consideraciones de carácter presupuestario y de gestión.

23.4 Con miras a lograr y mantener una fuerza laboral diversa, flexible y motivada, y con énfasis en la planificación de la fuerza laboral y los objetivos institucionales de tener la más amplia representación geográfica posible trabajando al mismo tiempo hacia la paridad de los géneros, el Comité Ejecutivo invitó a la Asamblea a respaldar las futuras medidas descritas en la nota de estudio, como sigue:

- a) planificación de la fuerza laboral que incluya la elaboración de estrategias y procedimientos de planificación de la sucesión, que estén integrados con políticas de movilidad del personal y desarrollo del personal;
- b) estrategias de gestión de talentos destinadas a definir, obtener y retener las competencias adecuadas en el momento propicio, asegurando al mismo tiempo que estas estrategias se interrelacionen con otras estrategias y medidas institucionales destinadas a captar, compartir y transferir memoria y conocimientos institucionales en toda la Organización;
- c) refuerzo de las políticas y procedimientos de contratación, así como de supervisión interna y rendición de cuentas para cumplir con las metas de diversidad; y
- d) refuerzo de las actividades de divulgación y las oportunidades de desarrollo para candidatos de las categorías profesional y superior de los Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, así como de candidatas.