



Organización de Aviación Civil Internacional

**NOTA DE ESTUDIO**

A37-WP/38

EX/14

5/7/10

**Corrigendo núm. 1**

13/9/10

**ASAMBLEA — 37º PERÍODO DE SESIONES**

**COMITÉ EJECUTIVO**

**Cuestión 19: Gestión de recursos humanos**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

**CORRIGENDO NÚM. 1**

Sustitúyanse las páginas 1 (página de cobertura) y 2 de la nota A37-WP/38 por las que se adjuntan.



ASAMBLEA — 37º PERÍODO DE SESIONES

COMITÉ EJECUTIVO

**Cuestión 19: Gestión de recursos humanos**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

**RESUMEN**

En esta nota se describen las iniciativas en curso para mejorar la gestión de recursos humanos y promover la ética, la eficiencia y la transparencia en toda la Organización.

**Decisión de la Asamblea:** Se invita a la Asamblea a:

- a) respaldar las medidas adoptadas por la Secretaría y la orientación proporcionada por el Consejo con respecto a las mejoras que se están haciendo en la gestión de los recursos humanos de la Organización;
- b) afirmar la importancia de atraer, conservar y motivar a un personal competente y diverso, capaz de lograr resultados del más alto nivel, mediante la evaluación y reconocimiento permanentes de su contribución en el logro de los objetivos de la Organización; y
- c) pedir a la Secretaría que siga adelante con las iniciativas para modernizar sus políticas, procesos y sistemas de gestión de recursos humanos que apoyan la creación de una cultura orientada hacia los resultados, mediante la medición efectiva del rendimiento y el desarrollo del personal.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con las Estrategias de implantación básicas núms. 1, 4 y 7.
<i>Repercusiones financieras:</i>	No se aplica.
<i>Referencias:</i>	<i>Código de servicio de la OACI (Doc 7350)</i>

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 En 2005, el Consejo aprobó un marco estratégico de gestión de recursos humanos basado en las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional. En 2007, creó además un Comité permanente sobre recursos humanos para, en estrecha colaboración con el Secretario General, asesorar al Consejo en todos los aspectos de las políticas de recursos humanos.

1.2 La OACI ha emprendido una serie de reformas en la gestión de sus recursos humanos con la idea de armonizar sus prácticas con las mejores prácticas de todo el sistema de las Naciones Unidas. El propósito de las reformas es ayudar a la Organización a superar las dificultades de atraer, conservar y motivar a un personal competente, con movilidad y diverso, promover la justicia, equidad, integridad, eficiencia, eficacia, transparencia y ética en toda la Organización.

## 2. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE SERVICIO DE LA OACI

2.1 Dado que el Código de servicio de la OACI establece los principios generales para la gestión de los recursos humanos de la Secretaría, las condiciones de servicio y los derechos, deberes y obligaciones básicas de los miembros de la Secretaría de la OACI, ésta emprendió un examen detallado del Código, con la orientación del Consejo, centrándose principalmente en la política de nombramientos y contratación y en los asuntos relacionados con la ética.

2.2 En 2008, el Consejo aprobó la enmienda del Anexo IV A del Código de servicio sobre la selección de los puestos D-1 y D-2. Con respecto a la ética, en todos los anuncios de vacante se agregó la necesidad de respetar y promover los valores de las Normas de conducta de la administración pública internacional de las Naciones Unidas, adoptadas por la OACI. En febrero de 2008, el Secretario General implantó una nueva política de declaración de los bienes personales, en virtud de la cual los miembros del personal cuyas funciones están relacionadas con finanzas y adquisiciones y aquellos de nivel D-1 y superior, deben presentar anualmente declaraciones de la situación financiera y de intereses. En 2009, el Consejo aprobó, en principio, la introducción de nuevos arreglos contractuales basados en la reforma de los contratos propuesta por la CAPI y respaldada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual tiene por objeto simplificar los arreglos, aumentar la justicia y la equidad en el trato del personal y vincular el desarrollo profesional.

2.3 A raíz del examen detallado del Código de servicio de la OACI se introdujeron algunas disposiciones nuevas relativas a la ética, entre las que se incluían, por ejemplo, una reiteración de los principios, uso de bienes y activos, declaración de la situación financiera, actividades externas; una modificación del proceso de contratación; nuevas disposiciones sobre la evaluación del desempeño y la competencia, así como sobre el desarrollo profesional; y nuevos tipos de arreglos para los nombramientos y aspectos contractuales conexos.

2.4 La fecha de entrada en vigor del Código de servicio de la OACI revisado, así como de las Reglas del personal y las Instrucciones al personal, se prevé para enero de 2011. Se está preparando un marco global en el que se describen y explican sus diversos componentes y las responsabilidades correspondientes. La OACI se propone integrar la ética en todas sus actividades de administración, comunicación y supervisión.

## 3. CONTRATACIÓN — ATRACCIÓN DE TALENTOS PARA CONTAR CON UN PERSONAL COMPETENTE Y DIVERSO

3.1 Se han concentrado los esfuerzos en modernizar las políticas y procesos de contratación, y específicamente: