

ANEXO II

**Revisión funcional de los Componentes del PNUMA/PAM
Términos de Referencia (TdR)**

Antecedentes

El PNUMA/PAM – Convenio de Barcelona tienen como objetivo equiparse mejor para abordar de manera eficiente y eficaz los desafíos del futuro. Esta solicitud fue reiterada varias veces por las Partes Contratantes del Convenio de Barcelona y formó parte de las recomendaciones de la OSSI (Oficina de Supervisión Interna) del PNUMA/PAM.

A este respecto, el PNUMA/PAM realizó un examen funcional a efectos de evaluar las funciones que se requieren para la implementación del Programa de Trabajo por las dos unidades del PAM-Convenio de Barcelona administradas por el PNUMA (la Unidad de Coordinación y MEDPOL). El examen funcional determinó funciones claves para ser desempeñadas por estas dos unidades; el conjunto de habilidades que debe tener el personal que desempeñará esas funciones, los procesos administrativos y financieros así como un fortalecimiento de la toma de decisiones y de los controles internos. El examen fue enfocado hacia el futuro, preparando al PNUMA/PAM para afrontar mejor los cambios de mandatos y las demandas recibidas de las Partes Contratantes.

En la reunión del Bureau Ampliado realizada en Atenas, Grecia, entre el 3 y 5 de octubre de 2011, los miembros solicitaron a la Secretaría que extienda al Examen Funcional al conjunto del sistema PAM, comprendidos todos los puestos permanentes que aún no se hubiesen evaluado, al mismo tiempo reconociendo que los Centros de Actividad Regional (CAR) son diferentes y deberían por lo tanto ser consultados de la manera apropiada. Además, cumpliendo con las conclusiones de las reuniones del Bureau ha sido acordado durante la reunión del punto focal del PNUMA/PAM que evaluaciones de la gestión por desempeño deberán ser realizadas, lo que reforzar el análisis funcional asegurando una evaluación basada en los desempeños e insumos de cada componente. El Bureau requiere que se adopten disposiciones para asegurar que el examen sea implementado durante el primer año del próximo bienio.

Para completar el examen funcional, el PNUMA/PAM requiere los servicios de una misión de expertos para trabajar en estrecha colaboración con las entidades u otras agencias de la ONU que cooperen y que sean responsables de la administración de los CARs.

Propósito

La misión deberá:

1. Tomar nota del Programa de Trabajo a Cinco Años y de los Protocolos e identificará actividades prioritarias para cada componente basadas en la decisiones de las Partes Contratantes; en particular, la decisión sobre la Gobernanza (Almería, 2008) y la decisión sobre los Mandatos de los Componentes (IG.19/5, Marrakech 2009);
2. Considerar las evaluaciones previas llevadas a cabo en el sistema del PAM;
3. Identificar funciones requeridas para la implementación de estas prioridades;
4. Determinar el conjunto de habilidades y experiencias en su área de trabajo que se requerirá del personal que desempeñe esas funciones, (y los costos salariales que deberán ser coherente y equitativos).
5. Evaluar la relación entre actividades planificadas y logros

6. Evaluar el examen de los procesos administrativos y financieros realizados hasta la fecha y sugerir cambios adicionales, según resulten necesarios, con miras a uniformar y fortalecer la toma de decisiones, la rendición de cuentas; y,
7. Asistir al Componente en la preparación de la estructura organizativa (organigrama) y descripción de puestos de trabajo basados en los agrupamientos funcionales y en las prioridades;
8. Evaluar la sostenibilidad financiera de los costos y la distribución equitativa de los recursos disponibles entre todos los componentes del PAM.

Alcance del trabajo

- El examen funcional evaluará cada Componente en su conjunto en relación a su visión y a la Estrategia a Cinco Años. Por lo tanto, se basará en las funciones. Podrá identificar vacíos y desajustes en las responsabilidades de la unidad, las descripciones de los puestos de trabajo, los criterios de los informes y los desempeños globales.
- El examen funcional será una herramienta operacional para asegurar que el PAM se seguirá adaptando a las demandas de gestión y sustanciales para mejorar los desempeños, y al mismo tiempo asegurar la coherencia con los recursos financieros disponibles, lo que incluye las maneras de mejorar la proporción entre la cantidad de personal y las actividades (y la distribución equitativa de recursos entre los componentes) . Al hacer esto, el examen funcional deberá considerar debidamente todos los recursos disponibles para los componentes y no limitarse a los recursos del FFM.
- También debería aprovechar la credibilidad e imagen positiva de los Componentes contribuyendo de esta manera a la percepción pública del PAM en su conjunto.
- Debería evaluar la satisfacción de los empleados, así como la satisfacción cliente/consumidor como criterio para medir el desempeño
- El examen funcional deberá avanzar en base a las experiencias con prácticas de otros Componentes de Mares Regionales así como de organizaciones similares, como resulte apropiado.
- Los principios orientadores que se aplicarán en el ejercicio son: (reducción de los costos de personal), que el personal lo más que sea posible sea adecuado para llevar a cabo las prioridades estratégicas identificadas en el Programa de Trabajo a cinco años así como para cumplir con los mandatos de los componentes; que los niveles de los puestos cumplan con los estándares de eficiencia de la Organización (y remuneración) para operaciones similares; que la disponibilidad de proyección de recursos sea estrictamente respetada; (todos los componentes son respaldados de una manera equitativa; los salarios son coherentes y apropiados entre todos los componentes) y que el ejercicio se cumpla de manera profesional, imparcial y práctica. El programa deberá proponer la oportuna y urgente aplicación de sus recomendaciones.

Resultados

- Un informe que contenga:

- Recomendaciones sobre las funciones clave a ser desempeñadas por cada componente para implementar las prioridades del PNUMA/PAM-Convenio de Barcelona según fueran establecidas por las Partes Contratantes;
 - Recomendaciones sobre la distribución de los recursos presupuestales entre todos los componentes del PAM
 - Recomendaciones sobre el conjunto de habilidades y experiencias que deberá tener el personal para desempeñar esas funciones;
 - Una evaluación de la situación de los procedimientos financieros y administrativos y recomendaciones sobre los procedimientos que deben mejorarse;
 - Una lista de personal, organigrama y niveles salariales de personal coherentes con los recursos disponibles y las proyecciones futuras;
 - un plan para el ajuste urgente de la lista de personal que respete las limitaciones presupuestarias, identificando claramente las acciones a corto, mediano y largo plazo; y,
 - sugerencias para la estructura de la Oficina y para la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo.
- Un resumen de 3 a 5 páginas de las recomendaciones elaboradas que destaque las razones subyacentes de los cambios propuestos.
 - Recomendaciones sobre el desarrollo de los diferentes tipos de gestión, diferenciando entre las tareas y actividades bien estructuradas y las otras, menos estructuradas, vinculadas con los proyectos de investigación.

Cronograma y composición

Se deberán tomar medidas para asegurar que el examen es desarrollado durante el primer año del bienio e implementado en 2013.

La misión efectuará una labor preparatoria anticipando su llegada y permanecerá hasta una semana en cada uno de los Componentes. La asistencia en la preparación de las descripciones de los puestos de trabajo podrá ser completada después de la llegada a cada Componente, según resulte necesario.

El equipo estará compuesto de dos especialistas: un experto reconocido en cuestiones ambientales y un experto en gestión del cambio. La culminación de las descripciones de los puestos de trabajo propuestas y revisadas podrá hacerse fuera del lugar, una vez que la misión esté completada pero en coordinación con cada componente.

Método de trabajo

La misión trabajará realizando consultas con todas las unidades funcionales, el personal de la Oficina y el personal administrativo y con el Bureau.

La misión comenzará con una reunión del personal durante se volverán a presentar los objetivos de la misión y la misma compartirá con todo el personal la metodología propuesta para completar su tarea. Un informe de final de gestión con conclusiones preliminares será presentado a todo el personal antes de la finalización de la visita.

El informe final y la propuesta general de la misión serán presentados a la Unidad Coordinadora a su debido tiempo y serán compartidos con todos los componentes.

Fuentes de información

PNUMA/PAM COP Noviembre de 2009, Apéndice 1, Programa de Trabajo a Cinco Años (2010-2014) y Decisión IG. 19/5 sobre los Mandatos de los componentes del PAM;

Declaración de Marrakech, 2009,

Documento sobre la Gobernanza, decisión de las Partes Contratantes en Almería, enero de 2008;

PNUMA/PAM – Programa del Convenio de Barcelona de Trabajo y Presupuesto (2012-2013)

Informe de Auditoría del Desempeño Financiero del PNUMA/PAM (Mayo 2009);

Organigrama de los Componentes y descripciones de los puestos de trabajo

Decisiones temáticas de las Partes Contratantes adoptadas en 2008 y 2009

Evaluación externa del PAM de 2005, así como evaluaciones previas realizadas a nivel de los componentes

Mobilización de recursos e informe de consultoría sobre financiamiento