

## Memorando del Presidente

### Reunión del Comité de la Conferencia para el Seguimiento de la Evaluación Externa Independiente de la FAO (CoC-EEI)

Jueves 8 de abril de 2010

Luc Guyau, Presidente

#### Composición de la Mesa del CoC-EEI

1. Se nombró miembros de la Mesa a los Estados Miembros que se indican a continuación, en representación de las distintas regiones (la composición completa de la Mesa figura en el Anexo 2).

África	Eritrea
América del Norte	Canadá
América Latina y el Caribe	Brasil
Asia	China
Cercano Oriente	Afganistán
Europa	España
Pacífico Sudoccidental	Australia

#### Calendario de reuniones del CoC-EEI en 2010

2. Se aprobaron las fechas de las tres reuniones del CoC-EEI previstas en 2010, a saber (los respectivos programas indicativos figuran en el Anexo 3):

- Primera reunión: 8 de abril.
- Segunda reunión: 23 de junio.
- Tercera reunión: 20 de octubre.

#### Cambio de la cultura

3. Los miembros apreciaron las exposiciones realizadas por sendos representantes del Equipo de cambio de la cultura, los órganos de representación del personal y el equipo directivo del Departamento de Desarrollo Económico y Social (ES) y manifestaron su satisfacción por los progresos hechos hasta la fecha en la esfera del cambio de la cultura ([http://www.fao.org/uploads/media/K7624S\(CoC\\_IEE\\_UCC\).pdf](http://www.fao.org/uploads/media/K7624S(CoC_IEE_UCC).pdf)). Se resaltó el papel catalizador que desempeñaba el cambio de la cultura a fin de aplicar con éxito todos los aspectos de la reforma; al mismo tiempo, se observó que en el futuro podría ser necesario realizar ajustes dado que el cambio de la cultura de una organización era un proceso dinámico y constante. La Administración aclaró que, en el Plan inmediato de acción (PIA), el cambio de la cultura institucional había dado lugar a un gran número de medidas, entre las que figuraban cambios derivados del Examen exhaustivo, un nuevo marco de recursos humanos, sistemas de información mejorados y un mayor grado de delegación de autoridad. Por otra parte:

- los miembros tomaron nota de que estaba previsto iniciar el proceso de cambio de la cultura en las oficinas regionales de África y del Cercano Oriente y pidieron más información sobre cómo se preveía llevar a cabo el proceso en otras oficinas descentralizadas;

- con relación a la exposición sobre el proceso de reestructuración del ES, se formularon diversas preguntas sobre cómo podría reproducirse esta experiencia satisfactoria en otros departamentos;
- se destacó la necesidad de preservar el apoyo del personal a las reformas y su entusiasmo. A este respecto, la Administración indicó que se llevarían a cabo encuestas periódicas entre el personal para conocer la actitud de los funcionarios ante el proceso de reforma y valorar su nivel de apoyo a las diferentes iniciativas emprendidas;
- a fin de anticipar los problemas que pudieran surgir a ese respecto, la Organización debería realizar evaluaciones de riesgos periódicamente a lo largo del bienio;
- con vistas a integrar el cambio de la cultura en las políticas y prácticas de recursos humanos de la FAO, se estaban formulando nuevas iniciativas, en particular relacionadas con las áreas de *las perspectivas de carrera, los premios y reconocimientos* y *un entorno de trabajo inclusivo*, y el Equipo de cambio de la cultura podría desempeñar una función catalizadora en su aplicación.

### **Examen de la Oficina del Director General**

4. Los miembros apreciaron la exposición realizada por Ernst & Young (E&Y) en la que se describieron las conclusiones y recomendaciones derivadas del examen de la Oficina del Director General (ODG) ([http://www.fao.org/uploads/media/K7670S\(CoC\\_IEE\).pdf](http://www.fao.org/uploads/media/K7670S(CoC_IEE).pdf)) así como la declaración de la Administración, que figura en el Anexo 4. Los miembros manifestaron su satisfacción por la colaboración entre los consultores y la Administración que había caracterizado el proceso y tomaron nota de que la Administración había acogido con agrado en general las recomendaciones formuladas por E&Y como resultado del examen de la ODG. Igualmente observaron que los principios rectores aplicados en la realización del citado examen eran sensatos y apropiados y que el programa recomendado era un plan de acción realista para los siguientes 18 meses.

5. Se informó a los miembros de que, en parte debido a la considerable duración del estudio, la Administración había aplicado ya muchas de las recomendaciones formuladas por E&Y, tales como la propuesta de establecer un Equipo de liderazgo ejecutivo, que se había creado en enero de 2010, mientras que otras se aplicarían en breve plazo. La reducción de la participación del Gabinete en las actividades administrativas fue acogida con agrado, ya que permitiría dedicar más tiempo y recursos a cuestiones estratégicas. Además:

- los miembros apoyaron la reducción y racionalización de los comités consultivos internos;
- los miembros reiteraron la importancia de establecer asociaciones satisfactorias y recalcaron que los aspectos estratégicos de la comunicación institucional eran un área de trabajo crucial para la Organización que no debería subcontratarse.

6. Con respecto a las preguntas formuladas acerca de las líneas “dobles” de rendición de cuentas de los subdirectores generales al Director General y al Director General Adjunto pertinentes propuestas por E&Y, los consultores y la Administración explicaron que esos mecanismos “dobles” de rendición de cuentas estaban pasando a ser comunes en organizaciones públicas y privadas y que ofrecían la flexibilidad necesaria para evitar la adición de un nivel jerárquico entre los subdirectores generales y el Director General. Por otra parte, las líneas de rendición de cuentas propuestas, junto con un funcionamiento eficaz de la Reunión del Consejo de Dirección, evitarían la creación de compartimentos separados bajo los dos directores generales adjuntos.

## Progresos en la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA)

7. Los miembros expresaron satisfacción en general por la profundidad y el contenido del informe sobre los progresos realizados en la aplicación del PIA presentado por la Administración ([http://www.fao.org/uploads/media/K7607S\(CoC\\_IEE\)\\_IPAProgRep\\_1Apr.pdf](http://www.fao.org/uploads/media/K7607S(CoC_IEE)_IPAProgRep_1Apr.pdf)). No obstante, pidieron que en futuros informes se añadiera una sección sobre las oficinas descentralizadas y se proporcionara algo de información sobre las actividades relacionadas con el PIA que estaba previsto realizar en el bienio 2012-13. La Administración aclaró que, aunque el presupuesto para el PIA en 2010-11 se financiaría íntegramente con cargo a las cuotas asignadas, informaría igualmente al Comité de Finanzas sobre los gastos realizados en el bienio en curso y financiados con el saldo de las contribuciones voluntarias efectuadas en 2009 al Fondo fiduciario para la aplicación del PIA. La Administración preveía asimismo que el costo de la aplicación del PIA en el siguiente bienio (2012-13) sería inferior a los 39,6 millones de USD previstos para el bienio corriente, si bien no era posible calcular con precisión la cantidad necesaria por el momento. Además:

- se hizo hincapié en la importancia de establecer prioridades respecto de la labor técnica de la Organización y se observó que el establecimiento de prioridades constituiría un proceso continuo a lo largo del bienio;
- con respecto a los recursos humanos, se proporcionó a los miembros información actualizada acerca de la situación en relación con las políticas de rotación del personal y de funcionarios profesionales subalternos y se les informó de que se había redactado un plan de acción sobre género en la esfera de los recursos humanos que preveía el objetivo de que las mujeres representasen el 50 % de la categoría profesional, como habían solicitado muchos Miembros. También se mencionó la necesidad de seguir un proceso justo y transparente de contratación;
- se proporcionaron aclaraciones sobre las preguntas formuladas acerca del examen con objeto de mejorar el funcionamiento del Centro de Servicios Compartidos y de las líneas de rendición de cuentas del Director de Evaluación.

## Otros asuntos

8. **Candidaturas al cargo de Director General.** Varios miembros resaltaron la necesidad de anunciar el puesto de Director General a fin de atraer a una amplia variedad de personas cualificadas que sus gobiernos pudieran proponer a la Conferencia en 2011. Indicaron que la circular a los gobiernos enviada en diciembre de 2009 a los Miembros de la FAO con miras a informarles del plazo para la presentación de candidaturas al cargo de Director General (del 1.º de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011) no bastaba con objeto de llegar a la variedad deseable de posibles candidatos. A este respecto, se hizo referencia a la medida 2.99 del PIA, que estipulaba lo siguiente: “Cuando el puesto de Director General esté por quedar vacante, se anunciará no menos de 12 meses antes del cierre del plazo para la presentación de candidaturas, haciendo presente que la responsabilidad de la presentación de las candidaturas corresponde plenamente a los Estados Miembros”. En vista de que no se alcanzó un consenso sobre la conveniencia de anunciar el puesto de Director General y sobre el modo de anunciarlo, se pidió al Presidente que promoviera nuevas consultas sobre esta cuestión.

## **Anexo 1**

### **Programa**

1. Composición de la Mesa del CoC-EEI
2. Calendario de reuniones del CoC-EEI en 2010
3. Cambio de la cultura
4. Examen de la Oficina del Director General
5. Progresos en la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA)
6. Otros asuntos

## Anexo 2

### Composición de la Mesa del Comité de la Conferencia para el Seguimiento de la Evaluación Externa Independiente de la FAO (CoC-EEI) en 2010-11

<b>Presidente</b>  Sr. Luc Guyau, Presidente Independiente del Consejo	
<b>Vicepresidentes</b>  Embajadora Agnes van Ardenne-van der Hoeven (Países Bajos)  Embajador Wilfred Joseph Ngirwa (República Unida de Tanzania)	
<b>Miembros</b>	
<b>África</b>	Eritrea
<b>América del Norte</b>	Canadá
<b>América Latina y el Caribe</b>	Brasil
<b>Asia</b>	China
<b>Cercano Oriente</b>	Afganistán
<b>Europa</b>	España
<b>Pacífico Sudoccidental</b>	Australia

### Anexo 3

#### Calendario de reuniones del CoC-EEI en 2010

<b>Fecha</b>	<b>Reuniones</b>
<b>8 de abril</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Composición de la Mesa del CoC-EEI</li><li>- Calendario de reuniones del CoC-EEI en 2010</li><li>- Cambio de la cultura</li><li>- Examen de la Oficina del Director General</li><li>- Progresos en la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA)</li><li>- Otros asuntos</li></ul>
<b>23 de junio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proceso de establecimiento de prioridades para la labor técnica de la Organización</li><li>- Visión de la estructura y el funcionamiento de las oficinas descentralizadas</li><li>- Programas plurianuales de trabajo de los órganos rectores</li><li>- Recursos humanos (SEGR, rotación del personal)</li><li>- Grupo de trabajo de composición abierta sobre medidas dirigidas a aumentar la eficacia de los órganos rectores, incluida la representación</li><li>- Progresos en la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA)</li><li>- Otros asuntos</li></ul>
<b>20 de octubre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estructura en la Sede</li><li>- Visión de la estructura y el funcionamiento de las oficinas descentralizadas</li><li>- Programas plurianuales de trabajo de los órganos rectores</li><li>- Estrategia de movilización y gestión de recursos (incluidos los ámbitos prioritarios de repercusión)</li><li>- Grupo de trabajo de composición abierta sobre medidas dirigidas a aumentar la eficacia de los órganos rectores, incluida la representación</li><li>- Progresos en la aplicación del Plan inmediato de acción (PIA)</li><li>- Otros asuntos</li></ul>

## Anexo 4

### **Examen de la Oficina del Director General realizado por Ernst & Young Declaración de la Administración ante el CoC-EEI (8 de abril de 2010)**

La Administración acoge con satisfacción el examen de la Oficina del Director General (ODG) realizado por Ernst & Young (E&Y), como resultado del cual se han formulado importantes recomendaciones con miras a simplificar la administración y aclarar las funciones, responsabilidades y líneas de rendición de cuentas en la cúspide jerárquica y en relación con el Departamento de Servicios Internos, Recursos Humanos y Finanzas (CS).

Si bien nuestro diálogo continuo llevó más tiempo de lo previsto, ha tenido como resultado un producto que permitirá alcanzar los objetivos y los niveles de eficacia que pretendíamos lograr.

Un elemento central de este examen ha sido el hincapié en reducir la participación del Gabinete en las actividades administrativas. Para examinar estas actividades, E&Y organizó numerosos talleres y coloquios con todos los principales interesados directos desde el mes de septiembre de 2009 con objeto de llegar a resultados consensuados. Apreciamos este enfoque, que ha conducido ya a la introducción en las últimas semanas de muchos de los cambios propuestos de los métodos de trabajo.

Observamos que en el informe se confirma la idoneidad de la plantilla de la ODG y se destaca que la Administración se anticipó a las reducciones de personal recomendadas tras la finalización del estudio.

El Equipo de liderazgo ejecutivo propuesto ya se ha creado, en enero. El Equipo evaluará su funcionamiento al cabo de un año, como recomendó E&Y, para asegurarse de que el alcance de su labor y la interacción con la Reunión del Consejo de Dirección sean óptimas.

La creación de dos puestos de Director General Adjunto que supervisarán los departamentos ha llevado a E&Y a proponer determinados mecanismos de rendición de cuentas para la Administración superior. Somos de la opinión de que su propuesta respecto de las líneas de rendición de cuentas de los subdirectores generales a sus respectivos directores generales adjuntos y la rendición de cuentas indirecta al Director General son apropiadas.

Convenimos en que limitando el número de comités consultivos internos podría incrementarse la responsabilidad individual por la toma de decisiones y podrían acelerarse los procesos. Planeamos poner en práctica las propuestas formuladas respecto de los comités de tecnología de la información y de recursos humanos y seguir evaluando otros comités internos para asegurarnos de que su número y su alcance sean apropiados.

Recientemente se ha establecido la Oficina de Comunicaciones Institucionales y Relaciones Exteriores (OCE), como parte de la nueva cúspide, tras la celebración de amplias deliberaciones con los Estados Miembros. Desearíamos invitar a los Miembros a manifestar sus puntos de vista sobre las opiniones expresadas por E&Y.