

**Memorando del Presidente, tercera reunión del GT III del CoC-EEI**  
**Miércoles, 20 de febrero de 2008**  
Presidencia de Ramalingam Parasuram

- 1) **Examen exhaustivo – informe sobre los progresos** (véase el anexo I): la Administración continuará proporcionando información sobre los progresos. El cierre de la presentación de ofertas es el 28 de marzo y, por tanto, será adecuado que la primera reunión se celebre en abril. Se acordó que el Grupo de trabajo se reuniese con los consultores inmediatamente después de su nombramiento y que después habría otras dos o tres reuniones en el período comprendido entre mayo y septiembre. En la segunda de las reuniones los consultores presentarían sus planes de trabajo y metodología iniciales.
- 2) **Políticas y prácticas de recursos humanos** (véase el anexo II): se destacó que la política general de recursos humanos constituía una prioridad para el examen de los órganos rectores que no había recibido anteriormente la atención adecuada. Los miembros estimaron que se trataba de un ámbito en el cual no existía una transparencia adecuada, pero también se estuvo de acuerdo en que era necesario evitar la microgestión por parte de los órganos rectores. También era necesario ocuparse de los problemas a nivel del sistema común de las Naciones Unidas. Se propuso que el Grupo de trabajo II examinase la forma en que podría asegurarse en el futuro una supervisión de la política de recursos humanos por parte de los órganos rectores, quizás mediante una exigencia más clara de examen periódico en el Comité de Finanzas, el cual proporcionaría un informe al respecto para el Consejo.
- 3) La Administración acordó presentar **un documento sobre política de recursos humanos para que el Grupo de trabajo lo examine en su reunión inicialmente prevista para los días 29-30 de abril**. En la misma ocasión, debería presentarse también un documento sobre el cambio de la cultura. Esta sería una buena oportunidad para el intercambio de puntos de vista solicitado por los miembros con las asociaciones y sindicatos del personal. La Administración también acordó distribuir a los miembros una información de antecedentes más detallada sobre el número de días/persona de funcionarios y consultores en la Organización por unidades orgánicas y fuente de financiación; la utilización de los jubilados de la FAO y la distribución de los funcionarios por grado, en relación a la nacionalidad y al género.
- 4) Los miembros se declararon en general de acuerdo con las propuestas de la EEI, con la excepción de los ámbitos de divergencia reflejados en los puntos que siguen y que los miembros consideraron que debían tenerse en cuenta al elaborar una política de recursos humanos:
  - a) existía la necesidad de una pronta introducción de un sistema de evaluación del personal para toda la Organización que debería extenderse al personal de todos los niveles hasta el de Director General Adjunto, inclusive. Se decidió hacer presente al Grupo de trabajo II la conveniencia de introducir objetivos de rendimiento y una evaluación para el Director General.
  - b) se acordó que la adopción de decisiones en materia de recursos humanos debería descentralizarse y delegarse en el contexto de políticas y exigencias claras;
  - c) era necesaria una reconsideración de la aplicación de las políticas sobre equilibrio geográfico y de género para el personal y en ella se podría tener en cuenta el grado de los puestos, exigiendo un equilibrio también a nivel de la Administración superior. Las

políticas deberán garantizar la calidad de los candidatos nombrados para los puestos, pero era necesario un planteamiento más vigoroso al objeto de asegurar una representación adecuada en la Secretaría para los países en desarrollo. Sin embargo, algunos miembros expresaron su preocupación de que el cambio en las fórmulas de cálculo de los niveles de representación significase ahora que no pudiesen contratarse candidatos de algunos países desarrollados, ni siquiera aunque tuviesen la mayor calificación.

- d) Los miembros convinieron en la necesidad de recursos adecuados para apoyar ajustes flexibles en la plantilla, ya que las necesidades de los programas cambiaban y varios apoyaron la idea de un fondo específico para este fin;
- e) Los miembros acogieron con agrado la idea de un programa de profesionales subalternos para el ingreso de jóvenes de los países en desarrollo en la Organización. A este nivel no deberían exigirse dos idiomas de la FAO, pero deberían recibir formación lingüística como parte del programa de profesionales subalternos;
- f) Se apoyó la rotación de personal de la Sede a las oficinas descentralizadas, incluyendo a los FAOR. Sin embargo, ello no debería aplicarse necesariamente a todos los puestos de la Sede, ya que algunos eran especializados;
- g) También se apoyaron una mayor facilidad para el traslado lateral entre puestos para mejorar las competencias y las posibilidades de carrera, así como la mejora de los incentivos para el personal;
- h) Se plantearon muchas preguntas sobre la utilización de consultores y se pidió mejor información. Algunos miembros estimaban que se hacía un recurso excesivo a los consultores, especialmente a los jubilados de la FAO, en relación con los puestos vacantes. Se llegó a un acuerdo general de que era necesaria más transparencia en la contratación de consultores y un mayor esfuerzo para asegurar el más amplio conocimiento de las oportunidades de consultoría;
- i) Se acogió favorablemente la intención de nombrar un oficial de ética y la creación de un comité de ética;
- j) Se observó que la discusión no había entrado plenamente en la materia de los incentivos para el personal y de la capacitación y que esto debía hacerse al debatir el documento sobre política de los recursos humanos mencionado en el párrafo 3 anterior los días 29-30 de abril.

5) **Sistemas, normas y auditoría en el campo financiero** (véase el anexo III): el Grupo de trabajo estimó que necesitaba una exposición más detallada de la Administración para abordar las cuestiones de manera adecuada. Se prestó especial atención a los siguientes aspectos, sobre los que el Grupo de trabajo pidió más información:

- a) **Atrasos y pagos retrasados:** algunos miembros estimaban que los problemas financieros de la Organización no se debían a los atrasos, sino al retraso en los pagos a lo largo del año y del bienio civil por parte de algunos de los principales contribuyentes. Consideraron que la EEI no había tratado adecuadamente este tema y que se necesitaba más información acerca de sus repercusiones por parte de la Administración. Además:
  - i) La mayoría de los miembros estuvo de acuerdo en que debía darse más publicidad a qué países pagaban con retraso y eran morosos y en que debía excluirse que los países morosos tuvieran derecho de voto y participación en el Consejo y en los Comités, pero varios no estimaban que hubiese que excluir a tales países de los beneficios del PCT, como lo proponía la EEI.

- ii) Se hizo observar que la percepción de intereses sobre el préstamo de los intereses generados por los ingresos tendría repercusiones negativas para el uso al que dichos ingresos se destinan en este momento (reposición de la cobertura del seguro médico después del cese en el servicio);
  - iii) Dado que estas cuestiones se habían discutido largamente en el pasado sin llegar a resolverlas, se propuso que una posibilidad, después de la siguiente discusión en el Grupo de trabajo, sería que se creara un pequeño grupo de acción en consulta con el Presidente del Comité de Finanzas, para comprender mejor las dimensiones del problema y seguir examinando las posibles soluciones.
- b) Se tomó nota de que la Administración apoyaba los conceptos de la presupuestación del Programa Ordinario en euros y dólares EE.UU., así como la contabilidad en múltiples monedas para los recursos extrapresupuestarios. Los miembros pidieron más información sobre la introducción de las NICSP y:
- i) el volumen de las transacciones en diferentes monedas;
  - ii) las posibilidades de la contabilidad en múltiples monedas y su costo;
  - iii) la noción de moneda funcional y las repercusiones de los posibles cambios.
- c) Auditoría: los miembros pidieron información sobre las funciones de la auditoría interna y externa en otras organizaciones internacionales (particularmente del sistema de las Naciones Unidas) e información sobre temas como las pautas de presentación de informes y el nombramiento y duración del mandato del Inspector General. Se pidió que los auditores externos para el período 2006-07 y, de ser posible, el Auditor Externo actual, estuviesen presentes en la siguiente reunión en la que se discutiera este tema.

6) **Programa futuro:** se convino en la posibilidad del siguiente programa para las reuniones del futuro inmediato:

- a) Viernes, 7 de marzo:
  - i) cambio de la cultura – información de la Administración sobre los progresos - debate preliminar
  - ii) movilización de recursos
  - iii) prestación de servicios, compras, etc. (comienzo del debate)
  - iv) tecnología de la información (comienzo del debate)
- b) Miércoles, 19 de marzo – continuación del debate
  - i) continuación del debate - La estructura del programa y el presupuesto y el proceso del programa y el presupuesto
  - ii) continuación del debate – La estructura descentralizada de la FAO
  - iii) continuación del debate – Sistemas, normas y auditoría en el campo financiero
- c) Miércoles, 26 de marzo
  - i) estructura de la Sede de la FAO
- d) Martes 29 y miércoles 30 de abril
  - i) política de recursos humanos
  - ii) política del cambio de cultura

#### **Anexo I: Examen exhaustivo – principales pasos del proceso**

- Envío de las invitaciones para la presentación de ofertas (26 de febrero)
- Plazo para la presentación de ofertas (28 de marzo)

- Evaluación de las ofertas (11 de abril)
- Carta de intenciones (18 de abril)
- Firma del contrato (28 de abril).

## **Anexo II: Políticas y prácticas de recursos humanos – presentación de la Administración**

- 1) Marco para las políticas
  - a) Alineación de la contratación, planificación del trabajo/competencias, evaluación de la actuación profesional y perfeccionamiento del personal
  - b) Perfil de edades – contratación de profesionales subalternos
  - c) Política de rotación
  - d) Consulta con las asociaciones del personal
- 2) Modalidades de contratación
- 3) Contratación
  - a) Aprobación de la selección de los profesionales y de los profesionales de contratación nacional (PCN) por los Subdirectores Generales (ADG)
  - b) Aprobación de la selección de personal de Servicios Generales por los Directores de División
  - c) Mantenimiento del Comité de Selección del Personal Profesional (PSSC) y del Comité de Selección para el Nombramiento de Personal de Servicios Generales (GSSSC)
  - d) Si el PSSC o el GSSSC están en desacuerdo con las propuestas, la decisión corresponde al Director General o al Director de AFH.
- 4) Obtener un equilibrio geográfico y de género
- 5) Gestión del rendimiento
- 6) Incentivos al personal
- 7) Capacitación

## **Anexo III: Componentes del sistema financiero – exposición de la Administración**

- Libro mayor, cuentas deudoras, cuentas por pagar, órdenes de compra, activos fijos, recursos humanos/nómina, viajes, módulo de mantenimiento del presupuesto (BMM), sistema de contabilidad de las oficinas sobre el terreno, depósito de datos, PIRES.