

NACIONES UNIDAS

**COMISIÓN ECONÓMICA
PARA AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE – CEPAL**



Distr.
GENERAL
LC/G.1983
28 de octubre de 1997
ORIGINAL: ESPAÑOL

Tercera Reunión del Grupo Especial de Trabajo
establecido en virtud de la resolución 553(XXVI)

Nueva York, 12 de noviembre de 1997

AVANCES EN LA APLICACIÓN DEL PLAN PILOTO DE GESTIÓN

Nota de la Secretaría

1. Durante la segunda reunión del Grupo especial de trabajo establecido en virtud de la resolución 553(XXVI), celebrada en Nueva York el 5 de junio de 1997, los delegados presentes insistieron en la conveniencia de realizar reuniones periódicas. Concretamente, el Grupo acordó volver a reunirse hacia finales de 1997 para conocer los avances en la aplicación del plan piloto de gestión.¹ Acordaron, además, que en “la próxima reunión...no sólo se seguiría analizando el plan piloto de gestión y su aplicación práctica, sino también otras materias de interés, como la fase 2 del proceso de reforma, que aún no se daba a conocer”.²

2. En la reunión del Comité Plenario de la CEPAL, celebrada a continuación, se adoptó una resolución, en la que éste “expresa su apoyo a la orientación general del plan piloto de gestión contenido en el documento LC/G.1964, el cual será desarrollado y dotado de un contenido detallado para presentarse a la consideración y aprobación de los países miembros de la Comisión antes de su instrumentación, y tomando en cuenta las opiniones expresadas por los miembros del Grupo especial de trabajo durante su segunda reunión celebrada en Nueva York el 5 de junio de 1997”.³

3. El 16 de julio de 1997, el Secretario General sometió a consideración de la Asamblea General su propuesta de reforma de las Naciones Unidas.⁴ Entre muchos otros temas, en dicho documento se hace referencia al establecimiento de proyectos pilotos en la CEPAL, UNOV y los Servicios de Conferencia de la Sede, para poner a prueba modalidades innovadoras de gestión, que a la postre se podrían adoptar en todo el sistema.⁵ La noción de que el plan piloto de la CEPAL no sólo es plenamente compatible con la propuesta de reforma de las Naciones Unidas, y constituye un elemento esencial de ésta, sino incluso que puede ofrecer pautas al resto del sistema, también fue reconocido por las delegaciones que participaron en el debate sostenido en el Consejo Económico y Social sobre el particular los días 14 y 15 de julio del presente año en Ginebra.⁶

4. En dicha reunión los delegados tomaron nota con satisfacción del progreso logrado por la Comisión en materia institucional y de gestión. Asimismo, expresaron su satisfacción por la labor realizada por el Grupo especial de trabajo en cuanto a la definición de las prioridades en el programa de trabajo y la formulación de directivas estratégicas para orientar la labor de la

¹ Véase: Informe de la segunda reunión del grupo especial de trabajo establecido en virtud de la resolución 553(XXVI) (LC/G.1977), Santiago de Chile, CEPAL, 25 de agosto de 1997, párrafo 16.

² *Ibid.*, párrafo 18.

³ Véase: Informe del Vigésimo primer período de sesiones del Comité Plenario (LC.G.1976(PLEN.21/1)), Santiago de Chile, CEPAL, 25 de agosto de 1997, y especialmente el párrafo 4 de la parte resolutive de la resolución 563(PLEN.21), del 6 de junio de 1997.

⁴ Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma. Informe del Secretario General (A/51/950), Nueva York, 14 de julio de 1997.

⁵ *Ibid.*, párrafo 237,

⁶ Véase la resolución 1997/54, del 23 de julio de 1997, del Consejo Económico y Social.

CEPAL. En su resolución sobre la CEPAL en el contexto de las reformas de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social apoya la propuesta sobre un plan piloto de gestión y concuerda con la estrategia de la Secretaría sobre utilización más eficaz de los recursos humanos mediante una combinación de recursos internos y contrataciones externas.

5. Cómo se recordará, el plan piloto de gestión que conoció el Grupo especial de trabajo en su reunión de junio gravita en torno a dos ideas centrales: La primera es la extensión de las atribuciones y la flexibilidad de los supervisores de programas para el manejo de los recursos humanos y financieros con que cuentan, con el objeto de que las funciones se realicen con la mayor eficacia y eficiencia posibles. Ese concepto se refleja de manera elocuente en la expresión contenida en la propuesta de reforma del Secretario General, cuando apela a sustituir el sistema de control financiero de insumos por un sistema de control de resultados.⁷ La segunda es una propuesta estratégica sobre empleo de recursos humanos, en la que se contempla la gradual adopción de una plantilla integrada por menos funcionarios permanentes, pero de más alto nivel, combinada con un mayor empleo de expertos y servicios externos.

6. El contenido y alcance de las dos ideas centrales han quedado plasmados en dos instrumentos concretos, dados a conocer al Grupo especial de trabajo. El primero se describe en la circular del 8 de septiembre que el señor Joseph E. Connor, Secretario General Adjunto de Administración y Gestión de las Naciones Unidas, dirigió al Secretario Ejecutivo de la CEPAL, y en el que enumera las atribuciones delegadas así como las nuevas modalidades de gestión que se proponen. Dicha circular acompaña esta nota como anexo I. El segundo instrumento es el presupuesto bienal para el período 1998-1999, correspondiente a la CEPAL, que refleja no sólo las prioridades del programa de trabajo propuestas por el mismo Grupo especial de trabajo, sino también la modalidad de uso más intensivo que en el pasado de personal técnico externo. Dicho presupuesto bienal, que ya fue conocido, sin objeciones, por el Comité del Programa y la Coordinación (CPC) y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP), será sometido próximamente a la Asamblea General para su aprobación definitiva.

7. A continuación, se presenta un breve resumen de los principales rasgos iniciales que presentaría el proyecto piloto conforme a los dos instrumentos mencionados:

a) Delegación de autoridad en materia de recursos humanos

8. En la circular del señor Connor, el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión de las Naciones Unidas, a la que se ha hecho referencia, se propone el inicio de un proyecto piloto sobre delegación de autoridad en el área de recursos humanos de la CEPAL, que cubriría el período comprendido entre el 1° de octubre de 1997 al 30 de septiembre de 1998. Este proyecto refleja la decisión del Secretario General de ampliar el ámbito de atribuciones de los supervisores de programas, para que puedan actuar en sus respectivas áreas de responsabilidad. También se persigue reducir las múltiples instancias de una administración centralizada, con el objeto de delegar el máximo de autoridad y responsabilidad asociado con una plena rendición de cuentas. Entre los aspectos más relevantes incluidos en esta delegación de autoridad figuran

⁷ Renovación de las Naciones Unidas..., op. cit., párrafo 46.

medidas relativas a contratación, colocación y ascenso del personal profesional hasta el grado P-4.⁸ Esto no sólo reduce los procedimientos engorrosos y la duplicación de esfuerzos, sino que también agiliza los trámites de personal y, sobre todo, facilita la adaptación de los recursos humanos de la Organización a las exigencias del programa de trabajo.

b) Delegación de funciones en materia financiera y presupuestaria

9. En el ámbito financiero y presupuestario, el proyecto piloto tiene por objeto lograr ahorros gracias a un mejor aprovechamiento de los recursos existentes, para destinarlos a la generación de más y mejores productos. Esto lleva implícito incentivos al buen desempeño, complementados con un sistema de monitoreo y verificación ex post, que puede incluso contemplar sanciones por mal desempeño. Este es el aspecto menos desarrollado del proyecto hasta ahora, pero la Secretaría de la CEPAL y el Departamento de Administración y Gestión de la Sede lo definirán con más precisión durante el examen del presupuesto bienal para 1998-1999 y durante los primeros meses de 1998. Cabe señalar, sin embargo, que las disposiciones recientemente adoptadas por el Contralor a fin de facilitar la transferencia de recursos presupuestarios de una línea a otra,⁹ así como la estructura del proyecto de presupuesto de la CEPAL correspondiente al próximo bienio (véanse los párrafos 14 y 15), apuntan en la dirección deseada, es decir a dotar a la Secretaría de mayor flexibilidad en el empleo de los recursos que le fueron asignados, pero dentro de los parámetros que establecen las normas y las disposiciones del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

c) Nuevas modalidades de rendición de cuentas y de evaluación *ex post*

10. La mayor delegación de autoridad y responsabilidad contemplada en el proyecto piloto tiene como contrapartida el establecimiento de un sistema integrado de rendición de cuentas (accountability). En dicho sistema se deben estipular claramente los niveles de responsabilidad, los objetivos, y los mecanismos de monitoreo, supervisión y auditoría, incluidos los informes periódicos y los indicadores de desempeño, y se debe establecer un sistema de incentivos y sanciones. La responsabilidad de la CEPAL y su obligación de rendir cuentas se aplica en tres niveles: en primer lugar, la delegación de autoridad de la Sede a la CEPAL implica que el principal responsable de la implementación del proyecto piloto y la rendición de cuentas sea el Secretario Ejecutivo, como máxima autoridad administrativa de la Comisión. Entretanto, al interior de la CEPAL, los Directores de División tienen que rendir cuentas al Secretario Ejecutivo por las atribuciones que le son delegadas. En segundo lugar, la CEPAL tiene la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas a los órganos internos y externos de control, es decir a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS), los auditores, la CCAAP y el CPC. En tercer lugar, existe una responsabilidad ante los países miembros de la CEPAL a

⁸ En este contexto se destaca la responsabilidad directa del Secretario Ejecutivo en el cumplimiento de las resoluciones de la Asamblea General sobre representación geográfica y equilibrio de género para cursar nombramientos y otorgar prórrogas.

⁹ Actualmente se puede transferir recursos entre líneas del presupuesto siempre que correspondan a objetivos compatibles o si el Secretario Ejecutivo declara que se cumple con los requerimientos mínimos para la realización del programa de trabajo.

quienes la Comisión presenta una rendición de cuentas periódica de sus actividades en los foros intergubernamentales.

11. Uno de los requisitos fundamentales para el eficaz funcionamiento de un sistema integrado de rendición de cuentas es asegurar la disponibilidad y el flujo expedito de información, claves de la buena gestión y el proceso de toma de decisiones. En el contexto del plan piloto, la CEPAL adoptará un sistema computarizado de información con fines de gestión, basado en las más avanzadas tecnologías de información y comunicación, de las que ya dispone la Comisión, que facilitará la actualización y el acceso a todos los datos relevantes para la toma de decisiones y los procesos de monitoreo y evaluación. Este sistema no solamente articula toda la información necesaria para dar seguimiento a los avances en la realización del programa de trabajo, sino que permite también evaluar el impacto y los resultados de los productos. Al mismo tiempo, facilitará la rendición de cuentas, tanto a la Sede como en la propia CEPAL, por el uso económico, eficiente y eficaz de los recursos y la entrega de productos. Asimismo, puede actuar como una “alerta temprana” que permita tomar las medidas correctivas que sean necesarias. Más que una simple automatización del trabajo, este sistema contribuirá sustancialmente a una mayor transparencia y, sobre todo, al fomento progresivo de una nueva cultura de gestión orientada al logro de resultados. Con esta iniciativa la CEPAL contribuiría a lo que el Secretario General en su programa de reforma llama “crear unas Naciones Unidas electrónicas”.¹⁰

12. Otra área a que la CEPAL prestaría especial atención sería la relativa a los indicadores de desempeño. Los supervisores, tanto de la Sede como de la CEPAL, y también de los países miembros, requieren una presentación equilibrada de los indicadores que les permiten visualizar la Organización desde diferentes perspectivas al mismo tiempo. La calidad y eficacia de los productos, la satisfacción de los “clientes”, las innovaciones y las características de los recursos humanos son indicadores más relevantes para definir una nueva estrategia organizacional que los de carácter exclusivamente financiero o la contabilidad de insumos. Los indicadores deberían traducir la misión y la estrategia de la CEPAL en objetivos y medidas tangibles. Sobre la base de un proceso de planificación estratégica destinado a establecer los objetivos de los productos del programa de trabajo y de la identificación de sus destinatarios, se elaborarán algunos indicadores que permitan evaluar la calidad, la oportunidad y el impacto de la labor de la CEPAL. Es importante destacar en este contexto el papel que corresponde a los países miembros. Son éstos los que en último término evalúan la relevancia y la calidad del trabajo de la Secretaría. En consecuencia, deben participar activamente en este proceso, a través de los mecanismos ya existentes o de la creación de nuevas instancias que promuevan la retroalimentación necesaria entre la Comisión y sus principales “clientes”.

13. Como ya se ha dicho, en la propuesta del Secretario General sobre la reforma de las Naciones Unidas en lo que respecta al sistema de rendición de cuenta, se indica que la Organización pasará de un sistema de control financiero *ex ante* a un sistema de evaluación de los resultados alcanzados. Al respecto, y con el objeto de fortalecer los sistemas de gestión de la Organización, el Secretario General propone que las Naciones Unidas hagan más hincapié en los resultados de los procesos de planificación, elaboración del presupuesto y presentación de

¹⁰ Renovación de las Naciones Unidas..., *op. cit.*, párrafos 244 al 247

informes. A su vez, la Asamblea General debería sustituir el control del presupuesto de las Naciones Unidas basado en una contabilidad de los insumos por un sistema que se concentre en la rendición de cuentas por los resultados.¹¹ Los objetivos de la propuesta de la CEPAL son enteramente compatibles con esta propuesta del Secretario General, puesto que se basa en una gran experiencia acumulada en la ejecución de proyectos con fondos extra-presupuestarios.

d) Nueva estructura de gastos en recursos humanos en el proyecto de presupuesto para el bienio 1998-1999

14. La CEPAL, al igual que el resto de la Secretaría, perdería algunos puestos permanentes en el bienio 1998-1999 si la Asamblea General acoge la propuesta de la Secretaría (14 puestos del cuadro orgánico y 30 puestos de servicios generales). Sin embargo, y a pesar de la considerable reducción de los recursos humanos que esto significa, la CEPAL se propone mantener el mismo volumen de los productos ofrecidos, aplicando para ello una nueva modalidad de trabajo que consistiría en la combinación de personal de la Organización con servicios de consultoría y la elaboración de algunos insumos con recursos externos.

15. La reducción de puestos permanentes y la disponibilidad de mayores recursos para contrataciones externas, concretamente consultorías y asistencia temporal, queda en evidencia cuando se comparan los porcentajes de los presupuestos del bienio 1996-1997 con los del bienio 1998-1999, destinados a las diferentes categorías de gastos en recursos humanos:¹²

	1996-1997 porcentaje del presupuesto total	1998-1999 porcentaje del presupuesto total
Presupuesto de la CEPAL	100.00	100.00
Personal contratado por períodos breves	1.28	1.95
Consultores	0.41	0.76
Sueldos del personal de servicios generales	40.41	36.21
Sueldos del personal del cuadro orgánico	42.74	42.70

Asimismo, la consignación en el presupuesto ordinario para el programa de cooperación técnica de la CEPAL aumentaría de un bienio a otro en un 31%. Como se observa, en su conjunto el proyecto de presupuesto se orienta a la modalidad de trabajo prevista en la propuesta original contenida en la Nota de la Secretaría del 18 de abril de 1997.¹³

¹¹ Ibid., párrafo 240

¹² Las cifras para 1996-1997 corresponden a consignaciones revisadas (revised appropriations) y habilitaciones de crédito autorizadas (authorized allotments); las cifras para el bienio 1998-1999 se basan en proyecciones antes de volver a calcular los costos (projections before recosting)

¹³ Reseña de medidas de reforma adoptadas recientemente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (LC/G.1962), Santiago de Chile, CEPAL, 18 de abril de 1997.

e) Consideraciones finales

16. Los miembros del Grupo especial de trabajo advertirán que las medidas específicas contempladas en esta primera fase del plan piloto son relativamente modestas en cuanto a su alcance, puesto que todas corresponden al ámbito de atribuciones de la Secretaría. Al mismo tiempo, reflejan la firme decisión de mejorar la gestión de los recursos y la generación de productos. Aún no se incluyen disposiciones presupuestarias y financieras que tendrían que ser aprobadas por órganos intergubernamentales. Esta prudente manera de abordar la descentralización es consistente con el planteamiento original de la Secretaría, en el que se propone que “el tránsito hacia esta modalidad de trabajo se lleve a cabo de manera gradual...” con miras a “...poner a prueba esta alternativa en un marco limitado y controlado durante el bienio 1998-1999”.¹⁴

17. En síntesis, las medidas tomadas por la Secretaría desde junio del presente año son enteramente compatibles con las orientaciones recibidas de los Estados miembros durante el último período de sesiones¹⁵, del Grupo especial de trabajo y del Comité Plenario.¹⁶ En definitiva, lo que se persigue es producir el mayor volumen posible de productos, de elevada calidad, y tomando en cuenta las prioridades de los gobiernos miembros, con los recursos asignados a la CEPAL en el presupuesto para el bienio 1998-1999. De hecho, los elementos previstos en el plan piloto de gestión conocido y aprobado por el Grupo especial de trabajo en su reunión de junio contribuyen significativamente al logro de ese propósito.

¹⁴ Ibid., párrafo 20, p. 5.

¹⁵ Véase: resolución 553(XXVI) de la CEPAL.

¹⁶ Véanse: resolución 563(PLEN.21) del Comité Plenario; Informe del vigésimo primer período de sesiones (LC/G.1976 (PLEN 21/2)), op.cit.; Informe de la segunda reunión del grupo....(LC/G.1977), op.cit.

7
ANEXO

NACIONES UNIDAS{PRIVATE }
Circular

8 de septiembre de 1997

A: Sr. Gert Rosenthal, Secretario Ejecutivo
Comisión Económica para América Latina y el Caribe

DE: Joseph E. Connor, Secretario General Adjunto
de Administración y Gestión

TEMA: Proyecto piloto de delegación de autoridad en el área de gestión de
recursos humanos a la Comisión Económica para América Latina
y el Caribe

1. De conformidad con las propuestas del Secretario General sobre reorganización de la gestión, que figuran en los documentos A/51/829 y A/51/950, me complace proponerle que, en el período comprendido entre el 1° de octubre de 1997 y el 30 de setiembre de 1998, se comience a aplicar en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) un proyecto piloto de delegación de autoridad en el área de recursos humanos. Este proyecto responde a la decisión del Secretario General de dar atribuciones al personal directivo para actuar con determinación en sus respectivas áreas y reducir las instancias de administración centralizada, con el objeto de delegar el máximo de autoridad y responsabilidad a cambio de una cabal rendición de cuentas. El proyecto es un componente fundamental del paso de un presupuesto por programas basado en la contabilidad de insumos a un presupuesto basado en la rendición de cuentas por los resultados.
2. Esta delegación de autoridad a la CEPAL debe considerarse a la luz de la necesidad de ofrecer un servicio integrado, adecuado y eficaz a los directores de programas de la Comisión, de modo que, a su vez, puedan cumplir con sus responsabilidades con mayor eficiencia. El Secretario General desea que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se concentre cada vez más en el desarrollo de nuevas políticas y medidas para responder a las nuevas necesidades de la Organización en lo que respecta a la planificación con miras al futuro, el desempeño y las perspectivas de carrera de los funcionarios, la representación equitativa de hombres y mujeres, y la formulación de políticas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también se encargará de la supervisión general de la aplicación de las directrices, las normas, el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, las resoluciones de la Asamblea General y los elementos del régimen común.
3. El tema de la delegación de autoridad fue considerado recientemente en la resolución 51/226 de la Asamblea General, en la que, entre otras cosas, se pide que antes de proceder a la delegación de autoridad a los directores de programas se establezcan mecanismos de supervisión

y control internos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos formulará las directrices y las políticas pertinentes, y ofrecerá la capacitación necesaria. Tengo entendido que usted reforzará la Sección de Personal de la CEPAL, para que pueda responder a la mayor delegación de autoridad. La Asamblea General también solicitó el establecimiento de sistemas de rendición de cuentas antes de delegar más autoridad. En vista de esto, hemos tomado nota de la propuesta presentada por usted sobre delegación gradual de autoridad a la CEPAL, la primera comisión económica incluida en el proyecto piloto, y hemos estado de acuerdo con ella. En octubre de 1998 se hará una evaluación de este proyecto piloto, sobre la base de la cual se reconsiderará el alcance de la delegación propuesta, de común acuerdo entre el Departamento de Gestión y la sede de la CEPAL.

4. La delegación adicional de autoridad al Secretario Ejecutivo de la CEPAL se realiza en el entendido de que él, a su vez, delegará atribuciones a los directores de divisiones sustantivas y administrativas, como corresponda, de tal modo que puedan cumplir plenamente con sus responsabilidades y rendir cuentas por todas las medidas adoptadas. En los casos particulares del Director de la División de Administración y el Jefe de la Sección de Personal, los funcionarios seguirán siendo directamente responsables ante el Secretario Ejecutivo, de acuerdo con la estructura jerárquica, pero también responderán ante el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos por el cumplimiento de sus responsabilidades en lo que respecta a la gestión de recursos humanos.

5. Como usted comprenderá, entre los aspectos más innovadores y de más amplio alcance de este proyecto piloto se cuentan los relacionados con la contratación, la colocación y los ascensos de funcionarios del cuadro orgánico hasta la categoría P-4, lo que constituye una situación sin precedentes en la Secretaría. En virtud de este proyecto piloto, usted aprobará las medidas pertinentes, en su calidad de Secretario Ejecutivo de la CEPAL y en nombre del Secretario General, con el respaldo y la recomendación unánime del Comité de Nombramientos y Ascensos local o después de haber sido sometidas a la Junta de Nombramientos y Ascensos, en aquellos casos en que el Comité no esté de acuerdo o no haya hecho una recomendación unánime.

6. Los nombramientos correspondientes a las categorías P-1, P-2 y P-3, y los ascensos a esas categorías, siguen rigiéndose por las disposiciones de las resoluciones 49/222A y 51/226 de la Asamblea General y por las instrucciones administrativas sobre la materia que puedan publicarse. La facultad de autorizar excepciones a esas disposiciones seguirá correspondiendo al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

7. En lo que respecta a los anuncios de vacantes, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá distribuyéndolos a todos los lugares de destino, después de recibir el borrador que le envíe la CEPAL. Dicha oficina responsabilizará a la CEPAL de respetar las restricciones vigentes sobre candidatos de países excesivamente representados y por la aplicación de las normas regulares sobre contratación. También deberán respetarse las metas sobre representación equitativa de hombres y mujeres establecidas por el Secretario General y la Asamblea General. En aquellos casos en que puedan no aplicarse las normas y las políticas regulares, habrá que celebrar consultas con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para que se actúe en forma coordinada y se respeten las normas generales en el proceso de contratación.

8. Los nombramientos de funcionarios deben seguir rigiéndose por las políticas de la administración basadas en las resoluciones de la Asamblea General. La delegación de autoridad que permite aprobar nombramientos otorga a usted, en calidad de Secretario Ejecutivo y Jefe de Departamento, plena responsabilidad personal por el logro de las metas sobre distribución geográfica y entre hombres y mujeres, y por la rendición de cuentas sobre estas materias. En caso de que, en la etapa de consideración del cumplimiento de los requisitos exigidos, en la CEPAL se consideren propuestas de contratación de candidatos provenientes de países excesivamente representados, éstas deberán someterse a la consideración del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para su aprobación.

9. La eliminación del Grupo Departamental de la CEPAL depende de la aprobación de los representantes del personal, de que se enmiende la instrucción administrativa ST/AI/413 y de que el Secretario General apruebe el informe del vigesimoprimer período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

10. En cuanto a la aprobación de rescisiones de nombramientos por acuerdo mutuo en el caso de funcionarios de servicios generales, incluidos funcionarios con nombramientos permanentes, de conformidad con la regla 9.1 y el inciso a) de la regla 9.3 del Reglamento del Personal y con fines de economizar, recomiendo que la CEPAL considere la posibilidad de bloquear los puestos vacantes como consecuencias de rescisiones, por un período máximo correspondiente al número de meses por los que se pague indemnización.

11. Se adjuntan los anexos enumerados a continuación, que forman parte de esta delegación de autoridad:¹⁷

- Anexo I: Delegación adicional de autoridad a la CEPAL
- Anexo II: Delegación adicional de autoridad a la CEPAL, para consideración futura.
- Anexo III: Exigencias sobre supervisión
- Anexo IV: Directrices de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre autorización de subsidio por funciones especiales
- Anexo V: Directrices de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre contratación]

En los casos necesarios, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este proyecto piloto, entregará a la CEPAL directrices aplicables a todos los demás aspectos de esta delegación adicional de autoridad.

12. A fin de facilitar el proceso de supervisión, se levantarán actas de las reuniones del Comité de Nombramientos y Ascensos de la CEPAL, y de las deliberaciones del comité sobre subsidio por funciones especiales que se establecerá en la sede de la Comisión. Entre las tareas de supervisión figurarán también los exámenes de los trámites de personal y de la plantilla, que la CEPAL seguirá realizando mensualmente. El análisis de la base de datos del Sistema Integrado de Información de Gestión y las visitas a la CEPAL también serán aspectos fundamentales del

¹⁷ Por considerar que estos anexos son excesivamente detallados para los propósitos que se persiguen en esta nota, se optó por no incluirlos en el texto. De todas maneras, estarán a disposición de cualquier delegación que desee consultar este material.

proceso de supervisión. Solicitamos que, en dichas visitas, se otorgue al personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos acceso irrestricto a los expedientes personales y toda la documentación que se solicite. Esta supervisión es necesaria para que podamos responder a las consultas formuladas por órganos tales como la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Quinta Comisión, y para mantenernos informados de las novedades que se vayan produciendo.

13. El Contralor y otros funcionarios de categoría superior del Departamento de Gestión están estudiando la delegación de autoridad en las áreas financiera y de adquisiciones que la CEPAL ha propuesto para su consideración en este proyecto piloto, y en breve les daremos a conocer nuestra opinión. También estamos esperando que nos envíen propuestas sobre indicadores de rendimiento, para completar el proyecto piloto.

14. Para terminar, permítame expresarles a usted y sus colaboradores mis agradecimientos por aceptar esta mayor delegación de autoridad, y las responsabilidades y obligaciones de rendición de cuentas que supone. Espero que esta delegación adicional de autoridad y las medidas complementarias les ayuden en la tarea de perfeccionar los servicios ofrecidos a los programas y oficinas. Le ruego que no dude en hacerme saber si necesita alguna aclaración sobre las áreas en que se delegará autoridad. Espero con gran interés que establezcamos una estrecha colaboración en este aspecto de la gestión, que esperamos sirva de ejemplo de mayor delegación de autoridad a otras dependencias fuera de la Sede con estructuras organizacionales similares.