

Signatura: EB 2008/95/R.4
Tema: 4
Fecha: 28 noviembre 2008
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Dar a la población rural
pobre la oportunidad
de salir de la pobreza

Programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio en 2009-2010

Junta Ejecutiva — 95º período de sesiones
Roma, 15 a 17 de diciembre de 2008

Para **aprobación**

Nota para los Directores Ejecutivos

Este documento se presenta a la Junta Ejecutiva para su aprobación.

A fin de aprovechar al máximo el tiempo disponible en los períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva, se invita a los Directores Ejecutivos que deseen formular preguntas técnicas acerca del presente documento a dirigirse al funcionario del FIDA que se indica a continuación antes del período de sesiones:

Liz Davis

Directora de la Oficina de Recursos Humanos

Tel.: (+39) 06 5459 2562

Correo electrónico: l.davis@ifad.org

Las peticiones de información sobre el envío de la documentación del presente período de sesiones deben dirigirse a:

Deirdre McGrenra

Oficial encargada de los Órganos Rectores

Tel.: (+39) 06 5459 2374

Correo electrónico: d.mcgrenra@ifad.org

Índice

Recomendación de aprobación	ii
Resumen	1
I. Antecedentes	1
II. Justificación	3
III. Financiación	5
IV. Aplicación del programa	7
V. Seguimiento y auditoría	8

Apéndice

Proyecto de resolución sobre el gasto extraordinario relativo al programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio en 2009-2010	9
--	---

Recomendación de aprobación

Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine este documento, junto con el proyecto de resolución adjunto, y lo presente al Consejo de Gobernadores recomendando su aprobación.

Programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio en 2009-2010

Resumen

1. El FIDA está cambiando para afrontar los nuevos retos que plantea un programa de trabajo ampliado, implementado con arreglo a un modelo operativo que dedica gran atención a la ejecución de proyectos y programas impulsados por los países y supervisados directamente. La coyuntura externa es incierta y cambia sin cesar, y con ella cambian las exigencias a las que se ve sometida la fuerza de trabajo del FIDA. En el futuro, el Fondo necesitará una fuerza de trabajo que sea flexible, móvil y tenga la capacidad de aprender y reaccionar ante la evolución de las circunstancias. Actualmente en el FIDA la renovación natural del personal es lenta. La separación voluntaria del servicio brindará la oportunidad de acelerar esa renovación, especialmente cuando exista un desajuste entre las competencias, la movilidad y la motivación personal. Se propone financiar un programa de separación voluntaria del servicio con cargo a los recursos ordinarios del FIDA.

I. Antecedentes

2. En diciembre de 2005, la Junta Ejecutiva aprobó el Plan de acción del FIDA para mejorar su eficacia en términos de desarrollo, y en diciembre de 2007 se le remitió el informe final sobre la aplicación del mismo. En una evaluación del Plan de Acción, que tres Estados Miembros de la Junta Ejecutiva del FIDA¹ encargaron realizar a principios de 2008, se puso de relieve que el Plan de Acción estaba dando lugar a mejoras en la eficacia del FIDA en materia de desarrollo. Ahora bien, aunque en líneas generales la evaluación fue positiva, también se determinaron una serie de esferas en las que era fundamental seguir obrando con diligencia, a saber:
 - a) mantener el compromiso demostrado en el FIDA para seguir adelante con la reforma de la organización;
 - b) acelerar los avances dirigidos a abordar de manera eficaz la gestión de los recursos humanos;
 - c) mantener y mejorar la moral del personal y, al mismo tiempo, reajustar efectivamente los recursos humanos;
 - d) reforzar la orientación hacia la innovación y estrechar las asociaciones dirigidas a ese fin, y
 - e) consolidar e integrar la estrategia de gestión de los conocimientos.
3. La necesidad de avanzar más rápidamente en la reforma de los recursos humanos recibe una amplia aceptación dentro del FIDA y ya se han asentado bases sólidas sobre las que construir: ejemplos concretos son el trabajo realizado en determinar y vivir los valores fundamentales del FIDA, la decisión de valorar y hacer pública la capacidad del personal directivo mediante la evaluación de 360 grados y el empeño puesto en realizar una evaluación de la actuación profesional que sea rigurosa y justa.
4. El FIDA está decidido a poner en práctica un programa de reforma de los recursos humanos que sea audaz y concreto. La finalidad de esa reforma es optimizar la obtención de resultados por parte del FIDA disponiendo de una fuerza de trabajo que esté en el lugar adecuado en el momento oportuno y tenga las competencias y experiencia necesarias. Concretamente, lo que el FIDA necesita es:
 - disponer de más personas en los países asociados, en parte contratadas localmente y, en parte, trabajando fuera de la Sede de Roma;
 - aumentar el grado de diversidad;

¹ El Canadá, Noruega y los Países Bajos.

- aumentar el porcentaje de fuerza de trabajo consagrada a las actividades operacionales básicas del FIDA;
 - dedicar menos tiempo a actividades transaccionales que agregan poco valor;
 - mejorar la capacidad en materia de gestión de los riesgos;
 - mejorar la gestión de los conocimientos;
 - incrementar la capacidad de innovación;
 - mejorar las capacidades de promoción y comunicación;
 - aumentar la capacidad de gestión de asociaciones y participación en redes;
 - ser más flexible para adaptarse a unas circunstancias que cambian con rapidez en los países asociados y en la arquitectura mundial, y
 - mejorar las competencias de gestión.
5. El FIDA también ha fortalecido la dirección y la gestión de la función de recursos humanos gracias a la contratación de una nueva directora de recursos humanos y la creación del Comité de Gestión Estratégica de Recursos Humanos, presidido por el Presidente.
6. Los objetivos generales de la reforma de los recursos humanos se presentaron en el tercer período de sesiones de la Octava Reposición de los Recursos del FIDA, celebrado en julio de 2008, mientras que en septiembre se celebró un seminario oficioso de la Junta Ejecutiva. En ambas ocasiones la necesidad de acelerar el cambio se consideró un factor decisivo para el éxito general. Otra cuestión que surgió del diálogo con los Estados Miembros y los debates fue la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo del FIDA, al mismo tiempo que se mantenía un compromiso férreo con la contratación en función del mérito. La necesidad de potenciar la diversidad hace aún más urgente un programa destinado a acelerar la renovación del personal y la capacidad del Fondo para contratar y distribuir al nuevo personal y perfeccionar sus competencias.
7. A fin de alcanzar los objetivos del programa de reforma de los recursos humanos el FIDA tiene que:
- acelerar el cambio en las competencias y conocimientos;
 - mejorar el desempeño general de la plantilla, y
 - potenciar su capacidad de distribuir al personal de forma flexible para satisfacer las nuevas necesidades.
8. Para ello es preciso instituir cuatro prácticas de gestión integrada de los recursos humanos. El FIDA tiene que:
- **conseguir** la fuerza de trabajo tanto directamente, recurriendo al empleo asalariado, como indirectamente, suscribiendo contratos en función de nuevos perfiles de conocimientos teóricos y técnicos (competencias técnicas nuevas, por ejemplo, en materia de cambio climático; menos trabajo administrativo de tipo burocrático, y personas contratadas a nivel local e internacional para trabajar en los países en desarrollo);
 - **distribuir** a las personas de maneras distintas, desplazándolas por el mundo y dentro de la organización;
 - **perfeccionar** las aptitudes de la fuerza de trabajo para secundar la ventaja comparativa del FIDA y lograr que éste cumpla su mandato y misión eficaz y eficientemente, y

- **ceder** una parte de la fuerza de trabajo por medio del envío al exterior en comisión de servicio para fomentar la promoción profesional y de la separación voluntaria del servicio, y prever de forma oportuna las jubilaciones por edad.
9. La separación voluntaria ofrecerá la oportunidad de acelerar la renovación, especialmente cuando exista un desajuste entre las competencias, la movilidad y la motivación personal de los funcionarios.

II. Justificación

¿Qué se entiende por “separación voluntaria”?

10. La separación voluntaria se verifica cuando se pone fin a la relación laboral contractual de mutuo acuerdo y no constituye un derecho del funcionario. El personal podrá ofrecerse voluntario y el FIDA decidirá si aceptar o declinar la solicitud. Si se llega a un acuerdo, el FIDA efectuará un pago que se calculará en función de la duración del servicio y del tipo de contrato. Esos pagos podrán realizarse a miembros del personal titulares de contratos permanentes y a plazo fijo. Para los funcionarios que se estén acercando a la pensión, esto podrá significar una oportunidad para jubilarse anticipadamente.

¿Qué necesidad hay de un programa de separación voluntaria del servicio?

11. La fuerza de trabajo del FIDA tiene que cambiar, tanto con el fin de mejorar el desempeño de la organización como de ser lo bastante flexible para adecuarse a las necesidades y circunstancias cambiantes. En parte, ese cambio se verificará gracias a los casos de jubilación por edad (seis en 2009, ocho en 2010 y otros ocho en 2011) y a las demás personas que abandonarán el FIDA cuando concluyan sus contratos o que presentarán la dimisión (actualmente, alrededor de 14 cada año). No obstante, todo esto equivale a una renovación natural total de tan sólo 20 personas, es decir, el 4,5% anual (cuadro 1). Hay que acelerar esa tasa de renovación dando la posibilidad de optar por la separación voluntaria.

Cuadro 1

Previsiones de renovación para 2009-2011 (basadas en las tendencias históricas)

	2009 (previsión)	2010 (previsión)	2011 (previsión)
Número de funcionarios de plantilla²	443	445	445
Jubilaciones por edad	6 (1,4%)	8 (1,8%)	8 (1,8%)
Separaciones previstas	14 (3,2%)	14 (3,1%)	14 (3,1%)
Total	20 (4,5%)	22 (4,9%)	22 (4,9%)

¿Puede crear el FIDA su propio programa de separación voluntaria del servicio?

12. En el *Convenio Constitutivo del FIDA* se establece que el Presidente organizará al personal y nombrará y despedirá a los funcionarios de acuerdo con los reglamentos adoptados por la Junta Ejecutiva. Esa reglamentación figura en la política de recursos humanos y en el Manual de procedimientos de recursos humanos correspondiente. En el capítulo 11 de dicho manual, que trata sobre la separación del servicio, se prevé la posibilidad de poner en práctica un programa de retiro voluntario.

² Titulares de contratos de un año de duración o más. El personal de las entidades albergadas en el FIDA y los profesionales asociados no están incluidos, así como tampoco los puestos vacantes no cubiertos.

¿Por qué el programa que se propone es voluntario?

13. El FIDA reconoce el importante empeño que todo el personal pone en el logro de los objetivos de la organización. Es posible cambiar aún más en asociación con el personal de plantilla y sus representantes. No obstante, para algunos funcionarios la oportunidad de abandonar el FIDA con un paquete compensatorio adecuado puede ser una posibilidad atractiva. Según la Encuesta Mundial del Personal de las Naciones Unidas, el 15% de los funcionarios están tomando seriamente en consideración la posibilidad de abandonar el FIDA y el 19% está indeciso. En algunos casos, hay que alentar activamente a ciertos miembros del personal a permanecer, mejorando las posibilidades de promoción profesional; en cambio, otros funcionarios puede que deseen marcharse acogiéndose al programa de separación voluntaria. Este programa no guarda ninguna relación con el sistema de gestión de la actuación profesional que se aplica en la actualidad.

¿Por qué no ampliar sencillamente la fuerza de trabajo y contratar a personal nuevo para que realice las nuevas tareas?

14. Ésta no es una opción viable. Dado que el programa de trabajo se amplía, es posible que haya que aumentar ligeramente la fuerza de trabajo; sin embargo, también hay que tratar de conseguir una mayor eficiencia.
15. Algunas de las actividades actuales dejarán de resultar necesarias, mientras que otras deberán realizarse de forma diferente.
16. Se pueden provocar grandes cambios si se invierte en nuevas competencias y se garantiza una transferencia eficaz de conocimientos. No obstante, es posible que algunos funcionarios que actualmente se dedican a actividades que ya no serán necesarias no puedan, o no deseen, adquirir las nuevas competencias necesarias y prefieran abandonar el FIDA.

¿Cómo han tratado este mismo tema otras organizaciones de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales?

17. El Banco Mundial, otras instituciones financieras internacionales y ciertos organismos de las Naciones Unidas (como el Programa Mundial de Alimentos o el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) han puesto en práctica programas de separación del servicio tanto voluntarios como obligatorios; aunque cada uno lo ha hecho en un contexto diferente, la intención estratégica general ha sido parecida: renovar y refrescar la fuerza de trabajo para hacer frente a las nuevas circunstancias.

¿De cuántos retiros se trataría?

18. Se está procurando conseguir una dotación presupuestaria que sea suficiente para financiar de 45 a 50 casos de separación voluntaria, que equivalen a entre el 10% y el 12% del personal de plantilla del FIDA.

Cuadro 2

Renovación del personal mediante el programa de separación voluntaria del servicio para 2009-2010

	2009 (previsión)	2010 (previsión)	Total (previsión)
Renovación natural prevista	20 (4,5%)	22 (4,9%)	42
Renovación prevista gracias al programa de separación voluntaria del servicio	30 (6,8%)	20 (4,5%)	50
Renovación total	50 (11,3%)	42 (9,4%)	92

¿Qué ocurrirá si hay demasiados voluntarios o demasiado pocos?

19. El FIDA está decidido a poner en práctica un programa voluntario que trate a las personas con dignidad y respeto, conforme a sus valores fundamentales.
20. Si se presentan demasiados voluntarios, se aplicarán los criterios que el Presidente determinará, de conformidad con el párrafo 38 *infra*, para seleccionar a los funcionarios que reúnan las condiciones de admisibilidad al programa de separación voluntaria. Existe el riesgo de que algunos de los funcionarios voluntarios estén desempeñando funciones que son esenciales para el logro de los objetivos del FIDA. Si se aceptan las manifestaciones de interés de los voluntarios, será preciso garantizar que se ha dispuesto lo necesario para reemplazarlos.
21. Si son demasiado pocos, los esfuerzos se centrarán en la reconversión y en una gestión más estrecha de la actuación profesional. Ahora bien, los fondos no se utilizarán con fines distintos a los del programa de separación del servicio. Los paquetes ofrecidos en 2010 no se diferenciarán ni serán más generosos que los ofrecidos en 2009.

Si hay demasiado pocos voluntarios, ¿tomará en consideración el FIDA un programa obligatorio?

22. El FIDA no tiene previsto un programa de ese tipo.

¿Se esperará el FIDA en el futuro niveles más altos de desempeño?

23. Sí. Para potenciar la obtención de resultados, el FIDA procurará mejorar constantemente los resultados personales, de equipo y en materia de desarrollo. Todo el personal no sólo tendrá que mantener sus competencias y conocimientos, sino también estar dispuesto a reconvertirse y a moverse dentro de un mismo equipo, división y departamento, o bien a pasar de uno a otro. El proceso de contratación de nuevo personal será explícito al respecto.

III. Financiación

¿Cuánto costará el programa de separación voluntaria del servicio?

24. El programa costará hasta USD 5,5 millones, calculados sobre la base de 50 casos de separación del servicio (30 del personal del cuadro de servicios generales y 20 del cuadro orgánico de nivel intermedio). En esa cantidad está incluido un máximo de USD 100 000 que estarán a disposición de la Directora de Recursos Humanos para prestar apoyo adicional en las etapas clave del programa, como asesoramiento sobre perspectivas de carrera y reorientación profesional.

Cuadro 3

Costo aproximado de las separaciones en el marco del programa de separación voluntaria del servicio

Grado promedio	Costo mensual del sueldo base (USD)	Número de meses de sueldo base	Número de funcionarios	Costo total (USD)
P-4	6 600	18	20	2 376 000
G-5	5 500	18	30	2 970 000
Total				5 346 000

Cuadro 4

Costo general del programa de separación voluntaria del servicio

	<i>USD</i>
Costos del programa	5 346 000
Costos del personal de recursos humanos	100 000
Total	5 446 000

¿De dónde procederán los fondos?

25. El programa se financiará una vez que el Consejo de Gobernadores haya autorizado un gasto máximo de USD 5,5 millones con cargo a los recursos ordinarios del FIDA durante el período de vigencia del programa de separación voluntaria del servicio (2009 y 2010). Los desembolsos relativos al programa se imputarán a una partida para financiar programas especiales incluida en la declaración de gastos de final de año del FIDA, tal como se hizo con el Programa de Cambio Estratégico y el Plan de Acción.
26. Los costos ordinarios de la repatriación, el viaje de regreso y los elementos relativos a la pensión se sufragarán como parte de los costos uniformes de personal dentro del presupuesto administrativo.
27. La inversión del equivalente de alrededor del 0,18% del programa de trabajo del FIDA a lo largo del período de la Octava Reposición tendrá un efecto positivo en los resultados de desarrollo del Fondo. La incapacidad para acelerar los cambios necesarios en la fuerza de trabajo supone un costo.

¿Por qué esa fuente de financiación, en lugar de los presupuestos administrativo o de gastos de capital?

28. El presupuesto administrativo se utiliza para financiar los gastos ordinarios corrientes del FIDA y no está concebido para sufragar partidas de gastos no recurrentes relativamente cuantiosas.
29. Otras organizaciones internacionales similares al FIDA que han aplicado planes como éste los han financiado como gastos extrapresupuestarios (o sea, al margen del presupuesto administrativo ordinario), recurriendo a un fondo especial o a los recursos generales. Entre esos organismos figuran varias instituciones financieras internacionales y organizaciones de las Naciones Unidas.
30. Algunos de los elementos que definen un presupuesto de gastos de capital son la creación de un activo, la depreciación y su amortización. La separación del servicio de un miembro de la plantilla no crea un activo sujeto a depreciación y, por tanto, no reúne los requisitos necesarios para ser presupuestado como gasto de capital. Los costos de los programas de separación del servicio no se contabilizan como gastos de capital en ninguna institución financiera internacional ni organismo de las Naciones Unidas.

¿Se contabilizan todos los costos en el año en que se aceptan las manifestaciones de interés o se trata de costos recurrentes?

31. Los costos imputables específicamente a las separaciones voluntarias son de carácter excepcional y no recurrentes.
32. Según el período de servicio de los funcionarios de plantilla que participen en el programa, éstos podrán seguir recibiendo ciertas prestaciones (como el Plan de seguro médico después de la separación del servicio o los gastos de repatriación). Esas prestaciones serán independientes del funcionamiento del programa y se financiarán mediante provisiones ordinarias para dicho fin en el marco de la partida de costos de personal del presupuesto administrativo.

¿Cuánto cobrará cada miembro del personal?

33. La provisión estándar para la separación voluntaria, que será el punto de referencia para la puesta en práctica del programa, prevé una suma global equivalente, como máximo, a 12 meses de sueldo base neto (es decir, el sueldo una vez deducidas las prestaciones y el ajuste por lugar de destino). Además, cabe la posibilidad de abonar una suma discrecional de entre seis y 12 mensualidades. Nuestro estudio de referencia con otros cinco organismos de las Naciones Unidas indica que abonar 18 meses de sueldo base neto es la norma. La suma efectiva depende de la duración del servicio y del sueldo base neto. Un funcionario del cuadro orgánico de grado P-4 (nivel medio) que reúna los requisitos para recibir 18 mensualidades recibiría una suma global de USD 120 000, aproximadamente; un funcionario del cuadro de servicios generales de grado G-5 recibiría en torno a USD 100 000. El personal de contratación internacional recibiría, además, prestaciones regulares acumuladas por separación del servicio tales como gastos de traslado y viaje al país de origen declarado del funcionario.
34. Además, a todos los funcionarios que dejen el FIDA se les ofrecerá asesoramiento sobre las posibilidades de carrera o apoyo para la reorientación profesional, así como la oportunidad de recibir capacitación y formación subvencionadas para potenciar sus posibilidades de encontrar empleo.

IV. Aplicación del programa

¿Quién podrá acogerse al programa y cuáles serán los criterios de selección?

35. Los funcionarios que podrán optar al programa son los siguientes:
- los que hayan cumplido cuatro años de servicio o más (se excluye el personal prestado o en comisión de servicio en el FIDA, al igual que los titulares de contratos de corta duración y los consultores), y
 - el personal del cuadro de servicios generales y el del cuadro orgánico.
36. Hay que reiterar que no existe un derecho contractual a la separación del servicio.

¿Se dará preferencia a un grupo de funcionarios determinado, como el personal del cuadro orgánico respecto del de servicios generales?

37. No en 2009. Ahora bien, es posible que en 2010 se modifiquen los criterios de admisibilidad en función del perfil de los voluntarios del primer ciclo y la precisión creciente con que se planifique la fuerza de trabajo.
38. El Presidente decidirá los criterios de evaluación con que se examinarán todas las manifestaciones de interés, prestando la debida atención a los siguiente aspectos:
- el uso óptimo de los recursos;
 - la equidad y la transparencia (sobre todo para evitar sesgos indirectos en detrimento de un grupo de funcionarios determinado), y
 - las exigencias de la fuerza de trabajo futura en lo que a aptitudes, conocimientos, valores y competencias se refiere.

¿Está destinado el programa a las personas cuyo desempeño es deficiente?

39. Se buscarán voluntarios y, si son demasiados, el FIDA tendrá que establecer un orden de prioridad para las manifestaciones de interés.

¿Cómo se tomarán las decisiones y quién las tomará?

40. Las condiciones del programa de separación voluntaria del servicio se anunciarán en la Intranet. El funcionario remitirá su manifestación inicial de interés a la Directora de Recursos Humanos, quien dispondrá lo necesario para calcular las prestaciones que se abonarán al miembro de plantilla en cuestión. Tomando como base ese cálculo, el miembro del personal confirmará o retirará su manifestación de interés. Ésta será confidencial y sólo cuando quede confirmada intervendrán en el proceso los supervisores y gerentes.
41. El equipo de recursos humanos recurrirá a profesionales y personal de apoyo adicionales en los momentos clave del proceso.

¿Qué ocurre cuando un funcionario de plantilla acepta las condiciones del programa de separación voluntaria del servicio y es seleccionado?

42. El funcionario que se acoja al programa de separación voluntaria no podrá volver a ser contratado por el FIDA como consultor durante un período de 12 meses. Para quienes se jubilen anticipadamente y acepten un empleo en otro organismo del sistema de las Naciones Unidas, registrarán las normas de la Comisión de Administración Pública Internacional al respecto.

V. Seguimiento y auditoría

¿Cómo se hará el seguimiento del programa?

43. El seguimiento del programa de separación voluntaria del servicio correrá a cargo de la Oficina de Recursos Humanos y se centrará en el número de funcionarios que dejen el FIDA, sus funciones, origen geográfico y sexo, así como en los gastos efectuados. El Comité de Gestión Estratégica de los Recursos Humanos examinará los datos básicos. Todos los años, en el marco del examen anual del programa de trabajo y presupuesto, se notificarán a la Junta Ejecutiva los aspectos financieros del programa. Los gastos efectuados en el marco del programa se notificarán asimismo en los estados financieros anuales del Fondo, que se someten a auditoría externa. En febrero de 2011 se presentará al Consejo de Gobernadores un informe final sobre los aspectos financieros del programa.

Proyecto de resolución sobre el gasto extraordinario relativo al programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio en 2009-2010

Resolución ____/XXXII

Gasto extraordinario relativo al programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio

El Consejo de Gobernadores del FIDA,

Teniendo presente la sección 10 del artículo 6 del *Convenio Constitutivo del FIDA* y el artículo VI del *Reglamento Financiero del FIDA*,

Tomando nota de que, en su _____ período de sesiones, la Junta Ejecutiva ratificó la necesidad de efectuar un gasto extraordinario relativo al programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio por un período de dos años,

Habiendo considerado el examen realizado por la Junta en su 95º período de sesiones concerniente al gasto extraordinario relativo al programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio que se ejecutará de 2009 a 2010, inclusive,

Decide:

1. Aprobar el gasto extraordinario de EUR _____ (USD _____, al tipo de cambio vigente en _____) para financiar el programa del FIDA para la separación voluntaria del servicio durante un período de dos años que abarca los ejercicios financieros de 2009 a 2010, inclusive, tal como figura en el documento GC 32/L.____.
2. Pedir al Presidente del FIDA que presente un informe anual a la Junta Ejecutiva sobre los gastos efectuados en relación con el programa de separación voluntaria del servicio y someta a la consideración del Consejo de Gobernadores un informe final al respecto en febrero de 2011.